



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa merujuk ke sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA BANK PD. BPR  
SARIMADU KECAMATAN BANGKINANG**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**ENGGRIA KARTIKA**  
**NIM. 11571201887**



**PROGRAM S1**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**

**RIAU**

**2021**



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

# **PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PD. BPR SARIMADU KECAMATAN BANGKINANG**

## **SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

**OLEH**

**ENGGRIA KARTIKA**  
**NIM. 11571201887**



**PROGRAM S1**  
**JURUSAN MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**  
**RIAU**  
**2021**



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ENGGRIA KARTIKA  
NIM : 11571201887  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : XII (DUA BELAS)  
JUDUL : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA BANK PD. BPR SARIMADU KECAMATAN BANGKIANAG

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING

Dr. Drs. H. MUH. SAID, HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 198903 1 003

MENGETAHUI :

DEKAN



Dr. Drs. H. MUH. SAID, HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA PRODI MANAJEMEN

FAKHRURROZI, SE, MM  
NIP. 19670725100003 1 002





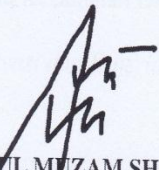
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ENGGRIA KARTIKA  
 NIM : 11571201887  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
 SEMESTER : XII (DUA BELAS)  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
 BANK PD.BPR SARIMADU KECAMATAN BANGKINANG  
 TANGGAL UJIAN : 10 JUNI 2021

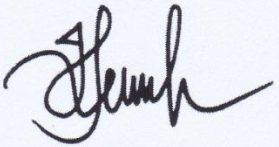
DISETUJUI OLEH:

KETUA PENGUJI

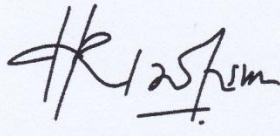
  
DR. AMRUL MUZAM.SHLM.Ag  
 NIP. 19770227200312002

MENGETAHUI

PENGUJI I

  
HENNI INDRAYANI, SE, MM  
 NIP. 197008021998032003

PENGUJI II

  
DR. HARIZA HASYIM, SE, M.Si  
 NIP. 197609102009012003

## ABSTRAK

### **PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK PD.BPR SARIMADU KECAMATAN BANGKINANG ENGGRIA KARTIKA**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh efikasi diri dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank PD.BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang, baik secara parsial maupun simultan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank PD.BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang yaitu berjumlah 131 orang karyawan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank PD.BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank PD.BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang. Secara simultan efikasi diri dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Bank PD.BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang.

**Kata Kunci :** *Efikasi Diri, Motivasi dan Kinerja*

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Himpunan Ilmiah UIN Suska Riau

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpr Sarimadu Kecamatan Bangkinang” yang disusun sebagai syarat Akademis dalam penyelesaian Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do’a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag, sebagai rektor UIN Suska Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.

Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Fakhrurrozi, SE, MM selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Dr. Julina, SE.MM selaku penasehat akademis yang telah banyak membantu dalam memberikan sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.

Seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Uiniversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Kepada Direktur Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Pekanbaru, Maret 2021

Penulis

ENGGRIA KARTIKA  
NIM. 11571201887



## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>ABSTRAK</b>	i
<b>KATA PENGANTAR</b>	ii
<b>DAFTAR ISI</b>	iv
<b>DAFTAR TABEL</b>	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	viii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian Sistematika Penulisan	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia	11
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia	11
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.3. Tantangan Manajemen Sumberdaya Manusia	14
2.2 Kinerja	15
2.2.1. Pengertian Kinerja	15
2.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.2.3. Indikator Kinerja	18
2.2.4. Penilaian Kinerja	20
2.3 Efikasi Diri	23
2.3.1 Pengertian Efikasi Diri	23
2.3.2 Indikator Efikasi Diri	24
2.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri	27
2.4 Motivasi	28
2.4.1 Pengertian Motivasi	28
2.4.2 Teori – Teori Motivasi Kerja	29
2.4.3 Elemen Penggerak Motivasi Kerja	30
2.4.4 Motivasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam	32
2.4.5 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	34
2.5 Konsep Islam	36
2.5.1. Kinerja Menurut Islam	36
2.5.2. Efikasi Diri Menurut Islam	37
2.5.3. Motivasi Menurut Islam	39
2.6 Kerangka Pemikiran	40



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7 Penelitian Terdahulu.....	42
2.8 Hipotesis Penelitian.....	46
2.9 Kerangka Konsep Operasional Variabel.....	47
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	49
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	49
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	50
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	51
3.4.1 Populasi .....	51
3.4.2 Sampel .....	51
3.5 Teknik Analisis Data .....	53
3.6 Uji Kualitas Data.....	53
3.6.1 Uji Validitas.....	53
3.6.2 Uji Realibilitas.....	53
3.7 Uji Asumsi Klasik .....	54
3.7.1 Uji Normalitas .....	54
3.7.2 Uji Multikolinieritas .....	55
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas .....	55
3.8 Uji Hipotesis.....	55
3.8.1 Uji t.....	55
3.8.2 Uji F.....	56
3.9 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	56
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
4.1 Sejarah Bank PD BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang .....	57
4.2 Visi, Misi, dan Budaya Bank PD BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang .....	61
4.3 Struktur Organisasi .....	63
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1 Karakteristik Responden .....	64
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	65
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	65
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	66
5.2 Deskriptif Variabel .....	67
5.2.1 Analisa Deskriptif Variabel Kinerja .....	67
5.2.2 Analisa Deskriptif Variabel Efikasi Diri .....	70
5.2.3 Analisa Deskriptif Variabel Motivasi.....	73
5.3 Uji Kualitas Data .....	75
5.3.1 Uji Validitas.....	76
5.3.2 Uji Rehabilitas .....	77

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.4 Uji Asumsi Klasik .....	77
5.4.1 Uji Normalitas .....	77
5.4.2 Uji Multikolinieritas .....	79
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	80
5.5 Analisis Data Penelitian .....	81
5.5.1 Analisis Regresi Berganda .....	81
5.5.2 Uji Secara Parsial ( Uji T) .....	83
5.5.3 Uji Secara Simultan ( Uji F) .....	84
5.5.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	85
5.6 Pembahasan .....	85
5.6.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang .....	87
5.6.2 Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang .....	88
5.6.3 Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang .....	90
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1 Kesimpulan .....	91
6.2 Saran .....	91

## DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Hak Cipta Dilindungi Undang-undang	
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	
1. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber:	
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.	
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	
1. Data Jumlah Karyawan Bank PD.BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang Tahun 2015-2019. ....	4
2. Realisasi Bank PD.BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang Tahun 2015-2019 .....	5
3. Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	42
4. Defenisi Konsep Operasional Variabel Dan Indikator Penelitian.....	47
5. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
6. Jumlah Responden Masa Kerja .....	65
7. Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	66
8. Jumlah Responden Pendidikan Terakhir.....	66
9. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja.....	68
10. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Efikasi Diri.....	70
11. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja .....	73
12. Hasil Uji Validitas .....	76
13. Hasil Uji Realibilitas .....	77
14. Hasil Uji Multukolinearitas.....	80
15. Hasil Analisis Regresi linier Berganda .....	82
16. Hasil Uji T hitung.....	84
17. Hasil F hitung .....	85
18. Koefesien Determinasi .....	86

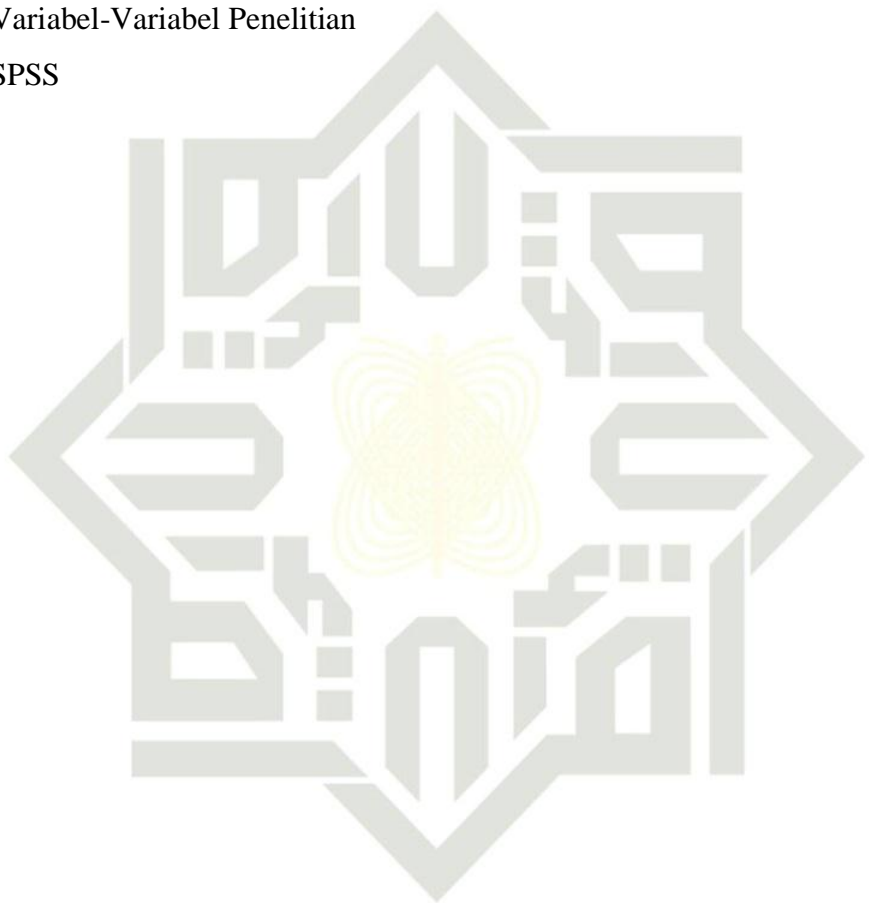


## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran Tentang Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Terhadap Kinerja.....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	63
Gambar 5.1 Rekapitulasi Pie Chart Variabel Kinerja.....	69
Gambar 5.2 Rekapitulasi Pie Chart Variabel Efikasi Diri .....	72
Gambar 5.3 Rekapitulasi Pie Chart Variabel Motivasi.....	74
Gambar 5.4 Uji Normalitas Histogram .....	78
Gambar 5.5 Uji Normalitas Garis Plot .....	79
Gambar 5.6 Uji Heteroskedastisitas .....	81

## DAFTAR LAMPIRAN

- © Hak Cipta Statistik UIN SUSKA RIAU State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Uji Coba Angket
  2. Data Uji Coba Validitas
  3. Uji Reabilitas
  4. Angket
  5. Data Variabel-Variabel Penelitian
  6. Data SPSS



UIN SUSKA RIAU

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1. Latar Belakang Masalah

Bank adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa bank lainnya. Karyawan suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya karyawan yang mengatur, menggunakan, dan memeliharanya.

Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu terminan dari organisasi yang efektif. Karyawan perbankan sebagai pemberi pelayanan jasa keuangan diharapkan selalu siap menjalankan tugas dengan baik. Dalam menjalankan usahanya perbankan membutuhkan sumber daya manusia yang handal, yaitu sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dibidang perbankan. Jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dibidang perbankan maka akan terjadi ketidaksesuaian dalam menjalankan kegiatan perbankan.

Karena alasan inilah, manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam menjalankan suatu usaha, karena dengan adanya manajemen sumber daya manusia akan tercapainya kinerja yang telah ditentukan. Menurut **Syamsir Torang (2013)** Bahwa kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kinerja individu atau kelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi





2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang berpedoman pada norma, standart operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Karakteristik orang yang memiliki kinerja yang tinggi adalah : memiliki tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realitis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya serta mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Setiap Karyawan memiliki target untuk mencapai tujuan perusahaan jika target tersebut tercapai maka karyawan akan diberikan tambahan bonus. Pengukuran kinerja adalah proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan jasa.

Pentingnya peran sumber daya manusia membuat para pelaku bisnis berlomba-lomba mencari sumber daya manusia untuk meningkatkan persaingan usaha untuk memperoleh keuntungan dan mencapai tujuannya. Jika perusahaan meningkatkan kinerja yang baik maka kinerja karyawan juga sangat diperlukan dan diperhatikan. Menyinggung masalah peningkatan tenaga kerja perusahaan perlu untuk memperhatikan efikasi diri (*self efficacy*).

Faktor yang mendorong kinerja karyawan adalah dengan mengukur efikasi diri agar percaya pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tindakan yang dilakukan untuk pencapaian efikasi diri mempengaruhi inovasi, imbalan diberikan karyawan jika manejer akan puas dengan kemampuan karyawannya (Nofi, 2019).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Bandura** (dalam **Hanun, 2013**) Efikasi diri merupakan keyakinan yang muncul dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dia miliki untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasannya dalam mencapai suatu hasil yang maksimal.

Selain efikasi diri, motivasi juga merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan, dimana motivasi merupakan sesuatu yang berasal dari diri orang dan memberikan arahan pada perilaku. Kekuatan motivasi yang ada dalam diri manusia bisa ditimbulkan oleh dorongan karena oleh perbuatan dan motivasi yang ditimbulkan dan dalam dirinya atau motivasi dari dalam (intrinsik). Kekuatan motivasi dari manusia sangat dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik (lingkungan).

Motivasi adalah proses psikologi yang terjadi pada diri seseorang akibat adanya interaksi antara sikap, kebutuhan, keputusan, dan persepsi seseorang dengan lingkungannya. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju perusahaan pun akan berjalan pesat.

Dengan lajunya roda tersebut, akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Menurut **Silalahi (2013)** Motivasi adalah merupakan seperangkat faktor pendorong yang menguatkan, menggerakkan, dan memelihara perilaku atau usaha. Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

Perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya. Dengan demikian betapa pentingnya efikasi diri dan motivasi sumber daya manusia ini.

Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang salah satu perusahaan yang bergerak sebagai lembaga keuangan yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan dan memberikan bantuan modal kepada masyarakat golongan ekonomi lemah yang potensial untuk dikembangkan dalam bentuk pinjam. Berikut jumlah karyawan Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang lima tahun terakhir:

**Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Bank PD.BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang Tahun 2015-2019.**

No	Tahun	Status Karyawan		Jumlah Karyawan
		Tetap	Kontrak	
1	2015	111	28	139
2	2016	104	28	132
3	2017	97	40	137
4	2018	88	44	132
5	2019	85	46	131

Sumber: Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang, 2020

Saat ini Bank PD.BPR Sarimadu mempunyai 11 kantor pelayanan yaitu, Kantor pusat operasional di Bangkinang, kantor cabang Ujungbatu di Ujungbatu, kantor cabang Pekanbaru di Pekanbaru, kantor cabang Lipat Kain di Lipat Kain, kantor cabang Flamboyan di Kecamatan Tapung, kantor kas Pasirpengaraian di Kecamatan Rambah, kantor kas Dalu-dalu di Kecamatan Kabun, kantor kas Tamban di Kecamatan Tambang, dan kantor kas Kota Lama di Kecamatan Kunto Darussalam.





2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hal ini bertujuan untuk melihat kemampuan setiap karyawan, untuk antisipasi, dan untuk menambah wawasan karyawan, serta untuk memunculkan kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dia miliki untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasannya dalam mencapai suatu hasil yang maksimal.

Perusahaan terus berupaya melakukan bimbingan dan motivasi kepada setiap karyawan dan melakukan roling dua tahun sekali atau saat dibutuhkan perusahaan untuk melihat kemampuan setiap karyawan, untuk antisipasi, dan untuk menambah wawasan karyawan, serta untuk memunculkan kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dia miliki untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasannya dalam mencapai suatu hasil yang maksimal.

Perusahaan juga memberikan motivasi kepada para karyawannya setiap harinya mengadakan brifing pada saat mau bekerja, disini bisa dilihat bahwa motivasi menunjuk pada kebutuhan sosial karyawan, agar setiap karyawan bisa saling berbagi pikiran pada karyawan lainnya. Selain itu juga perusahaan tidak lupa memberikan asuransi, pengobatan, uang makan dan transport.

Adapun realisasi kinerja dari Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang mengalami penurunan dilihat dari lima tahun terakhir.

Realisasi kinerja Bank PD.BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.2 Realisasi Bank PD.BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang Tahun 2015-2019**

No	Tahun	Realisasi	Presentase
1	2015	152,883,940	-
2	2016	151,371,903	98,69 %
3	2017	147,800,216	96,73 %
4	2018	144,573,194	94,77 %
5	2019	142,678,235	93,64 %

Sumber : Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang, 2020

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat realisasi kinerja karyawan Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang dibandingkan dengan tahun 2015. Maka dari tahun 2016 sampai tahun 2019 realisasi mengalami penurunan



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

secara nominal maupun persentase, yaitu 98,69%, 96,73%, 94,77%, dan 93,46%.

Karyawan yang kurang teliti, tidak menyelesaikan tugas tepat waktu dan tidak mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik merupakan dampak dari rendahnya keyakinan diri dan motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengatasi setiap situasi. Oleh sebab itu, pengukuran efikasi diri dan motivasi sangat diperlukan.

Disini kondisi kepercayaan diri karyawan Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang sesuai pekerjaan dibidang masing-masing. Kalau untuk kemampuan karyawan setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan masing-masing juga, akan tetapi bisa dikatakan kalau kemampuan sudah begitu baik. Mereka percaya diri dalam menjalankan tugas yang sudah dibebankan. Pengukuran efikasi diri diperlukan untuk mengukur keyakinan karyawan terhadap kemampuannya untuk dapat menyelesaikan setiap masalah, tugas, dan tanggung jawab sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Fenomena motivasi kerja karyawan Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang. Berdasarkan observasi mengenai motivasi yang diberikan perusahaan terutama oleh pimpinan perusahaan bisa dikatakan masih kurang karena pemimpin jarang mengadakan pertemuan dengan karyawan untuk memberikan masukan kepada karyawan untuk membangun semangat kerja para karyawan yang akan membuat karyawan bekerja lebih efektif dan maksimal dan dorongan dari diri karyawan pun masih kurang untuk meningkatkan kinerjanya karena kurangnya rasa tanggung jawab dari diri karyawan untuk menjalankan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kurang terdorong untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan, hal ini disebabkan oleh karyawan kurang mendapat pengakuan dan penghargaan dari pimpinan ketika karyawan tersebut memiliki potensi yang lebih dari karyawan yang lainnya, karyawan juga jarang mendapat penghargaan secara langsung dari pimpinan jika karyawan tersebut memiliki prestasi, hal ini menimbulkan kurang semangat dalam bekerja bagi sebagian karyawan, karyawan sering menunda pekerjaan, prestasi kerja menurun. Motivasi diperlukan untuk mengukur daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Berdasarkan fenomena latar belakang diatas tersebut, maka penulis tertarik mengambil judul : **“Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang ”.**

## 2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang ?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang?
3. Apakah efikasi diri dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang ?





### 1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1.4.1 Bagi Penulis

Dengan penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta lebih memahami teori-teori mengenai efikasi diri dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### 1.4.2 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi perusahaan, untuk mengetahui bagaimana pengaruh efikasi diri dan motivasi terhadap kinerja karyawan, supaya perusahaan lebih muda dalam menentukan kebijakan yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

#### 1.4.3 Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## 5. Sistematika Penelitian

Penelitian ini dibagi menjadi beberapa bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

### : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan awal penelitian yang menyajikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penelitian dalam penelitian ini.

### : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang melandasi penelitian ini yang digunakan sebagai dasar dalam melakukan analisis terhadap permasalahan yang ada. Kemudian berisi kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis yang diperoleh dari variabel-variabel penelitian.

### : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional populasi dan sampel, jenis, dan sumber data, metode pengumpulan data, teknik analisis data, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis serta pelaksanaan kegiatan.

### : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi sejarah Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang dan struktur organisasi.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## BAB V

## BAB VI

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## : HASIL PENELITIAN

Bab ini disajikan analisis, interpretasi, dan pembahasan yang mengacu pada hasil pengolahan data yang dilakukan sehingga tidak mampu menjawab secara ilmiah permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini.

## : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup dimana penulis akan mengambil beberapa kesimpulan serta memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan sesuai dengan topik penelitian.

UIN SUSKA RIAU



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya

Sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber daya manusia atau karyawan adalah aset perusahaan aset yang penting untuk diperhatikan perusahaan sekaligus dijaga sebaik mungkin.

Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan didalam sebuah perusahaan

Menurut **Bintoro dan Daryanto (2017)** Menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif seta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut **Sofyandi (2013)** Menyatakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading, dan controlling*, didalam setiap



aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan, pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM yaitu ilmu dan seni yang juga mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien serta mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

## 1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembahasan terkait manajemen sumber daya manusia menjadi suatu bahasayang menjadi suatu proses sistematis dan terstruktur untuk menjalankan segala proses pengelolaan yang ada didalam suatu lingkungan perusahaan. Dengan memiliki pengelolaan yang tersistem maka perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai dan direalisasikan melalui pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut **Bintoro dan Daryanto (2017)** Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

Fungsi perencanaan ( *Planning* )

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Fungsi pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab.

Fungsi pengarahan (*Directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan.

4. Fungsi pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan, dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja telah dicapai.

Selain manajemen sumber manusia mempunyai proses pengelolaan kegiatan dengan masing-masing fungsinya, manajemen sumber daya manusia juga memiliki tujuan pengelolaan. Menurut **Hasibuan, S.P (2014)** Perencanaan sumber daya manusia yaitu :

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakan.



3. Menghindari terjadinya mis manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, intergenesi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan.
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

### 1.3 Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

#### a) Tantangan Eksternal

Lingkungan Eksternal yang seiring dihadapi manajemen sumber daya manusia mencakup : perubahan teknologi, peraturan pemerintah, faktor sosial budaya, pasar tenaga kerja, faktor politik, kondisi perekonomian, faktor geografi, dan kegiatan mitra pesaing.

#### b) Tantangan Internal

Tantangan Internal muncul karena adanya SDM yang mengejar pertimbangan diantaranya adalah finansial, penjualan, keuangan, keuangan, servis, produksi, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian diatas fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dijalankan manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Fungsi manajemen sumber daya manusia itu terbagi menjadi dua yaitu fungsi manajerial (*Manajemen Functional*) dan fungsi operatif (*Operational Functional*).

## 2.2 Kinerja Karyawan

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut **Syamsir Torang (2013)** Mengatakan kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kinerja individu atau kelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standart operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut **Setyowti & Haryani (2016)** Mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Sutrisno (2016)** Mengatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan.

Berdasarkan uraian uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## 2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

**Mangkunegara (2016)** Menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

### a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) karyawan yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudh mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in pleace, the man on the right job*).

### b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seseorang karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik



(siapsecara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang karyawan harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utam dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut **Kasmir**

#### 1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

#### 2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

#### 3. Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

#### 4. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seorang karyawan.

#### 5. Motivasi kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

#### 6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

#### 7. Gaya kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

## 8. Budaya organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

## 9. Kepuasan kerja

Perasaan puas atau senang setelah melakukan pekerjaan.

## 10. Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi tempat kerja.

## 11. Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

## 12. Komitmen

Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau aturan perusahaan.

## 13. Disiplin kerja

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

## 2.3 Indikator Kinerja

Menurut **Sedarmayanti (2016)** Mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut **Kasmir (2016)** Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam yaitu, :

1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin abik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya rendah.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama antar karyawan dan antar perorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan peraaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara yang satu dengan yang lain.

5) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.



#### 6) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

### 4 Penilaian Kinerja

Menurut **Hasibuan (2011)** Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Tujuan penilaian kinerja untuk memperbaiki kemampuan dan pengetahuan kinerja yang dimiliki oleh pegawai dalam sebuah perusahaan. Kegunaan penilaian kinerja sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan besarnya balas jasa.
- b. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan serta keefektifan jadwal kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- c. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai *performance* yang baik
- d. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*)
- e. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan

Menurut **Rivai dan Sagala (2014)** Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi individu pegawai untuk mencapai sasaran organisasi dan

dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga menimbulkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi.

### Unsur-Unsur Yang Dinilai

Menurut **Hasibuan (2011)** Adapun unsur-unsur yang dapat dinilai dalam penilaian kinerja dalam proses penilaian kinerja yaitu:

a) Kesetiaan

Penilaian mengukur kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaannya.

b) Prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.

c) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

d) Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

e) Kreativitas

Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

f) Kerja sama

Penilai menilai kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

g) Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

h) Tanggung jawab

Penilai menilai kesedian pegawai dalam mempertanggung jawab kan kebijaksanaanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Selanjutnya **Hasibuan (2011)** Menyatakan beberapa tindakan sebagai hasil dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mutasi

Adalah suatu perubahan posisi/jabatan/ tempat kerja/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) dalam suatu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan pegawai, karena tujuannya adalah meningkatkn efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut.

2. Promosi

Adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* pegawai ke jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.



### 3. Demosi

Adalah perpindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih rendah dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, status, hak, wewenang, tanggung jawab dan pendapatan semakin rendah.

### 3.2 Efikasi Diri

#### 3.2.1 Pengertian Efikasi diri

Efikasi diri adalah salah satu faktor pendorong dalam keberhasilan individu. Menurut **Bandura (2013)** Efikasi diri merupakan keyakinan yang muncul dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dia miliki untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasannya dalam mencapai suatu hasil yang maksimal.

Menurut **Woolfolk (2014)** Efikasi diri adalah penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu.

Menurut **Cherian dan Jolly (2013)** Mengemukakan bahwa efikasi diri berhubungan dengan control diri, ketahanan seseorang dalam menghadapi sebuah kegagalan, kinerja dan tugas upaya dalam pemecahan sebuah masalah.

Menurut **Medhayanti dan Alit (2015)** Menyatakan bahwa efikasi diri merupakan individu yang mempunyai efikasi diri pastinya akan lebih aktif menyelesaikan tugas dengan kata lain akan lebih meningkatkan partisipasi dalam menyusun sebuah anggaran ataupun kinerja manajerialnya yang akan meningkat.

Dari berbagai definisi yang telah dijelaskan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa efikasi diri adalah sebuah kepercayaan yang dimiliki individu

bahwa ia mampu untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut **Bandura** ( dalam **Mulyandini, 2015**) Efikasi diri dibagi menjadi dua, yaitu:

a) Efikasi diri tinggi

Efikasi diri tinggi ditunjukkan dengan sikap seorang karyawan yang menunjukkan keyakinan bahwa ia bisa menyelesaikan tugas dengan baik.

b) Efikasi diri rendah

Efikasi diri rendah ditunjukkan dengan ketidakyakinan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas sehingga berujung dengan output yang tidak memuaskan.

### 3.2 Indikator-Indikator Efikasi Diri

Perbedaan *self efficacy* pada setiap individu terletak pada tiga komponen, yaitu, *magnitude, strength, generality*. Menurut **Zimmerman (2016)** Menyatakan bahwa masing-masing mempunyai implikasi penting didalam berformansi, secara lebih jelas dapat diuraikan sebagai berikut :

a) *Magnitude atau Level*

Magnitude atau level yaitu persepsi individu mengenai kemampuannya yang menghasilkan tingkah laku yang akan diukur melalui tingkat tugas yang menunjukkan variasi kesulitan tugas. Tingkatan kesulitan tugas tersebut mengungkapkan dimensi kecerdikan, tenaga, akurasi, produktivitas, atau regulasi diri yang diperlukan untuk menyebutkan beberapa dimensi perilaku kinerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Individu yang memiliki tingkat yang tinggi memiliki keyakinan bahwa Ia mampu mengerjakan tugas-tugas yang sukar juga memiliki efikasi diri yang tinggi sedangkan individu dengan tingkat yang rendah memiliki keyakinan bahwa dirinya hanya mampu mengerjakan tugas-tugas yang mudah serta memiliki efikasi diri yang rendah.

### **Strength**

Strength artinya kekuatan, keyakinan diri yang lemah disebabkan tidak terhubung oleh pengalaman, sedangkan orang-orang yang memiliki keyakinan yang kuat, mereka akan bertahan dengan usaha mereka meskipun ada banyak kesulitan dan hambatan. Individu tersebut tidak akan kalah oleh kesulitan, karena kekuatan pada efikasi diri tidak selalu berhubungan terhadap pilihan tingkah laku.

Individu dengan tingkat kekuatan tinggi akan memiliki keyakinan yang kuat akan kompetensi diri sehingga tidak mudah menyerah atau putus asa dalam menghadapi rintangan dan memiliki kecenderungan untuk berhasil lebih besar dari pada individu dengan kekuatan yang rendah.

### **Generality**

Efikasi diri juga berbeda pada generalisasi artinya individu menilai keyakinan mereka berfungsi diberbagai kegiatan tertentu. Generalisasi memiliki perbedaan dimensi yang bervariasi yaitu:

1. Derajat kesamaan aktivitas
2. Modal kemampuan ditunjukkan (tingkah laku, kognitif dan afektif)
3. Menggambarkan secara nyata mengenai situasi



#### 4. Karakteristik perilaku individu yang ditunjukkan

Penilaian ini terkait pada aktivitas dan konteks situasi yang mengungkapkan pola dan tingkatan umum dari keyakinan orang terhadap keberhasilan mereka. Keyakinan diri yang paling mendasar adalah orang yang berada disekitar dan mengatur hidup mereka.

Menurut **Schunk** dan **Judith** (dalam **Mulyandini, 2015**) Indikator efikasi diri digambarkan dalam empat sumber informasi, diantaranya adalah:

a) Penguasaan aktif atau pencapaian nyata.

Di point ini, yang penting untuk diperhatikan adalah seberapa mampu karyawan tersebut mampu menghadapi masalah yang ada dilingkup kerjanya. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, menghadapi berbagai situasi dilingkup kerja juga perlu diperhatikan. Jika ada penguasaan aktif dari karyawan dalam menghadapi berbagai masalah, maka efikasi diri akan meningkat pada diri tiap karyawan.

b) Pengalaman.

Bila seseorang memiliki karyawan dan informasi disuatu bidang tertentu, tentunya akan membuat karyawan tersebut lebih percaya diri ketika diberikan tugas oleh atasannya. Mereka yang memiliki pengalaman dapat memprediksikan tugas apa yang akan diberikan oleh atasan dan segera mencari solusi untuk menyelesaikan tugasnya. Pengalaman yang ada dari diri karyawan tersebut akan menolong karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan sempurna.

c) Bujukan atau persuasi

Cara lain yang dapat mempengaruhi efikasi diri yaitu dengan cara bujukan atau persuasi. Seseorang akan merasa termotivasi untuk melakukan hal yang baik untuk perusahaannya setelah mendapatkan dorongan dari orang lain ataupun dirinya sendiri. dari hal tersebut dapat meningkatkan kepercayaan seseorang ketika ia sudah termotivasi.

d) Pebankkit fisiologis.

Di point ini, masing-masing individu mengamati dirinya sendiri seberapa tingkat efikasi yang ia punya. Jika karyawan tersebut mengalami kecemasan, tentunya mereka akan mempresepsikan bahwa mereka akan berhasil dalam mencapai tujuan.

### 3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut **Bandura** (dalam **Mawanti 2014**) Ada empat faktor yang berpengaruh terhadap efikasi diri yaitu:

a) Sifat tugas yang dihadapi

Situasi-situasi atau jenis tugas tertentu menuntut kinerja yang sulit dan berat dari pada situasi tugas yang lain.

b) Insentif eksternal

Insentif berupa hadiah (*reward*) yang diberikan oleh orang lain untuk merefleksikan keberhasilan seseorang dalam menguasai atau melaksanakan suatu tugas. Misalnya pemberian pujian, materi, dan lainnya.

c) Status atau peran individu dalam lingkungan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Derajat status sosial seseorang mempengaruhi penghargaan diri orang lain dan rasa percaya dirinya.

d) Informasi tentang kemampuan diri

Efikasi diri seseorang akan meningkat atau menurun jika ia mendapatkan informasi yang positif atau negative tentang dirinya.

## Motivasi

### 4.1 Pengertian Motivasi

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berate dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif, dan integrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut **Hasibuan (2015)** Menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. **Silalahi (2013)** Motivasi adalah merupakan seperangkat faktor pendorong yang menguatkan, menggerakkan dan memelihara perilaku atau usaha.

Definisi lain menurut **Robbins (2014)** Motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang yang bersemangat, diarahkan, dan berkelanjutan menuju pencapaian tujuan. Definisi ini memiliki tiga elemen kunci, energi, arah, dan ketekunan. Elemen energi ukuran intensitas, drive, dan kekuatan. Orang termotivasi menepatkan sebagainya upaya dan bekerja keras. Namun, kualitas



usaha harus dipertimbangkan juga intensitas nya. Tingkat usaha tidak selalu mengarah pada kinerja pekerjaan yang menguntungkan kecuali usaha disalurkan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Upaya yang diarahkan, dan konsisten dengan tujuan organisasi adalah jenis usaha yang kita ingin dari karyawan. Akhirnya, motivasi termasuk termasuk dimensi ketekunan.

## Teori-Teori Motivasi

### a) Teori Abraham Maslow

Teori **Abraham Maslow (Robins, 2006)** Mengatakan bahwa dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Fisiologis

Antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.

#### 2. Keamanan

Antaranya keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik dan emosional.

#### Sosial

Mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima-baik, dan persahabatan.

#### Penghargaan

Mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor dari luar misalnya status, pengakuan, dan perhatian.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 5. Aktualisasi diri

Dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuatu sesuai ambisinya, yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kenutuhan diri.

### b) Teori David McClelland

Teori **David McClelland (Robins, 2006)** Mengatakan 3 poin, yaitu:

#### a) Kebutuhan akan prestasi

Dorongan untuk mengungguli berprestasi sehubungan dengan dengan seperangkat standar untuk meraih kesuksesan.

#### b) Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidaka akan berperilaku demikian.

#### c) Kebutuhan akan afiliasi

Hasrat untuk hubungan antar-pribadi yang ramah dan akrab.

## 4.3 Elemen Penggerak Motivasi

Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan.

Motivasi seseorang menurut **Sagir** dalam **Siswanto (2017)**, meliputi hal-hal sebagai berikut:

a) Kinerja (*Achievement*)

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (needs) dapat mendorongnya mencapai sasaran.

b) Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan, pengakuan (*Recognition*) atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk amteri atau hadiah. Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam penghargaan atau mendali dapat menjadi stimulus yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus/uang.

c) Tantangan (*Challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinay. Saran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapainya biasanya tidak mam[u menjado stimulus, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinaya.

d) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut serta memiliki *sense of belonging* akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Dalam hal ini *Total Quality Contol* (TPC) atau peningkatan miti terpadu (PMT) yang bermula dari Negara jepang (*Japanese Management Style*) berhasil memberikan tekanan pada karyawan.



e) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan perusahaan selalu diakaitkan dengan kinerja atau produktivitas karyawan.

f) Keterlibatan (*Involvement*)

Rasa ikut terlibat atau involved dalam suatu proses pengambilan keputusan atau bentuk kotak saran dari karyawan yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup kuat untuk karyawan.

g) Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib tidak akan menjadi stimulus untuk berprestasi atau bekerja produktif.

#### 4.4.4 Motivasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Abdul Hamid Mursi (2009) menerangkan motivasi dalam perspektif islam sebagai berikut:

##### Motivasi fisiologis

Allah SWT telah memberikan ciri-ciri khusus setiap makhluk sesuai dengan fungsi-fungsinya. Diantara ciri-ciri khusus terpenting dalam tabiat penciptaan hewan dan manusia adalah motivasi fisiologis.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Studi-studi fisiologis menjelaskan adanya kecenderungan alami dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan secara permanen. Biar keseimbangan itu lenyap maka timbul motivasi untuk melakukan aktivitas yang bertujuan mengembalikan keseimbangan tubuh seperti semula. Motivasi fisiologis diantaranya sebagai berikut:

- a. Motivasi menjaga diri
- b. Motivasi menjaga kelangsungan hidup

Motivasi psikologis atau sosial

Motivasi ini meliputi:

- a. Motivasi kepemilikan
- b. Motivasi berkompetensi
- c. Motivasi kerja

3. Motivasi bekerja dan berproduksi

Atas dasar tawakal dan meniadakan fatalism ada tiga unsur yang menjadikan hidup manusia positif dan berguna.

- a. Mengimplementasikan potensi kerja yang di anugerahkan Allah SWT.
- b. Bertawakkal kepada Allah SWT, dan mencari pertolongannya ketika melaksanakan pekerjaan.
- c. Beriman kepada Allah SWT untuk menolak bahaya, kediktatoran, dan kesombongan atas prestasi yang di capai.

## Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut **Sutrisno (2013)** Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja didasarkan atas faktor intern dan ekstren yang berasal dari karyawan.

### 1. Faktor intern

Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

### b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

### c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu ia harus bekerja keras.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

### 2. Faktor Ekstren

Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

### c. Supervisi yang baik

Memberinkan pengarahan, memimbing kerja para karyawan, agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.



f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

## Konsep Islam

### 5.1 Kinerja Menurut Islam

Kinerja dalam pandangan islam tentang pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut *“level of performance”*. Biasanya orang yang level performance tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang levelnya yang tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformace rendah. Al – Qur’an tentang kinerja firman Allah SWT dalam surat Al-Ahqaf ayat 19.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya *“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”*.

Dari surat Al-Ahqaf : 19 tersebut bahwasnya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan.

“Artinya jika sesorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya firman Allah SWT dalam Al-Qur’an surat Al-A’raf ayat 39:



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

gantinya. Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Menyalin sebagian atau seluruh karya tulis atau tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: b. Mengutip untuk tujuan memperjualbelikan karya tulis orang lain atau sebagai alat untuk promosi komersial dan politik.

ciptanya. UIN Suska Riau Cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sumatra and Riau

وَقَالَتْ أُولَهُمْ لِأَخْرِهِمْ فَمَا كَانَ لَكُمْ عَلَيْنَا مِنْ فَضْلٍ فذُوقُوا الْعَذَابَ بِمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ

"Dan berkata orang-orang yang masuk terdahulu di antara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian: "Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas kami, maka rasakanlah siksaan karena perbuatan yang telah kamu lakukan".

Surat Al- A'raf : 39 diatas menjelaskan bahwasnya segala kelebihan hanya milik Allah oleh karena itu bekerja tidak hanya sebatas ubbuddiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses frekuensi logisnya adalah pahala (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini, pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan ukhrowi, akan tetapi juga merupakan sosial yang bersifat duniawi.

Dalam sebuah hadits HR. Thabrani diterangkan pengertian kinerja karyawan sebagai berikut (masyarakat belajar, 2009:1) ;

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتْقَنَهُ {رواه لطيران}

Artinya: "Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas) (HR. Thabrani).

Maksud dari Hadist tersebut adalah karyawan dengan penyelesaian pekerjaan (tepat, terarah dan tuntas) akan dapat membawa organisasi kearah yang lebih baik. Di dalam proses tersebut seorang manajer berperan penting dalam menilai dan menyeleksi para pegawainya dengan baik dan adil sesuai dengan kemampuannya.

## 2.5.2 Efiksi Diri Menurut Islam

Al-Qur'an telah menegaskan bahwa setiap orang akan mampu menghadapi peristiwa apapun yang terjadi Allah SWT berjanji bahwa Allah SWT tidak akan

membebani seseorang melainkan dengan sesuatu kemampuannya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S Al-Baqarah:286

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir".

Pada Q.S Al-Baqarah : 286 diatas dapat disimpulkan bahwa Allah SWT tidak akan membebani dengan sesuatu yang berada diluar kemampuannya. Maka timbul keyakinan bahwa apapun yang terjadi, kita akan mampu menghadapinya. Ayat ini juga mengisyaratkan bahwa setiap orang memiliki kemampuan sebagai bekal untuk menjalani kehidupan ini, maka maka setiap orang hendaknya menyakini bahwa banyak kemampuan yang telah dimiliki menjadi potensi sebagai modal untuk kesuksesan.

Allah SWT tidak membebani seseorang diatas kemampuannya, setiap orang mendapat pahala atas segala perbuatan baiknya, dan mendapat siksa atas segala perbuatan buruknya. Dari ayat diatas jelas mengatakan bahwa semua permasalahan pasti bisa diatasi karena besar kecilnya permasalahan disesuaikan





dengan kemampuan setiap hamba atau individu, yang mana Allah SWT menganjurkan kepada umatnya agar selalu berfikir positif dan yakin akan kemampuan dalam dirinya untuk mengatasi segala permasalahan dalam hidupnya.

### 5.3 Motivasi Menurut Islam

Motivasi islam adalah motivasi yang berupa kesadaran seseorang bahwa ia memiliki hubungan dengan Allah SWT. Dzat yang meminta pertanggung jawaban manusia atas segala perbuatannya. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual .

Bagi seorang muslim bekerja mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan didalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan kinerja yang optimal bagi bukti pengabdian kepada Allah SWT. Sebagai mana Allah SWT berfirman dalam Q.S Az Zumar :39

قُلْ يَاقَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَاتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui"

Maksud dari Q.S Az Zumar : 39 diatas suatu perintah (amar) dan karenanya mempunyai nilai hukum "wajib" untuk dilaksanakan, dan merasakannya sebagai bentuk pengabdian yang lihur (ibadah). Seorang muslim yang mempunyai kesadaran bekerja, ia akan selalu berusaha untuk berkreasi

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis insana tanpa mengizinkan dan menyetor hak cipta Bilindi Ujji Undang-Undang
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



positif dalam pekerjaannya dengan menghasilkan karya yang terbaik, sempurna, dan nilai-nilai islam yang diyakini dapat diwujudkan.

## 6. Kerangka Pemikiran

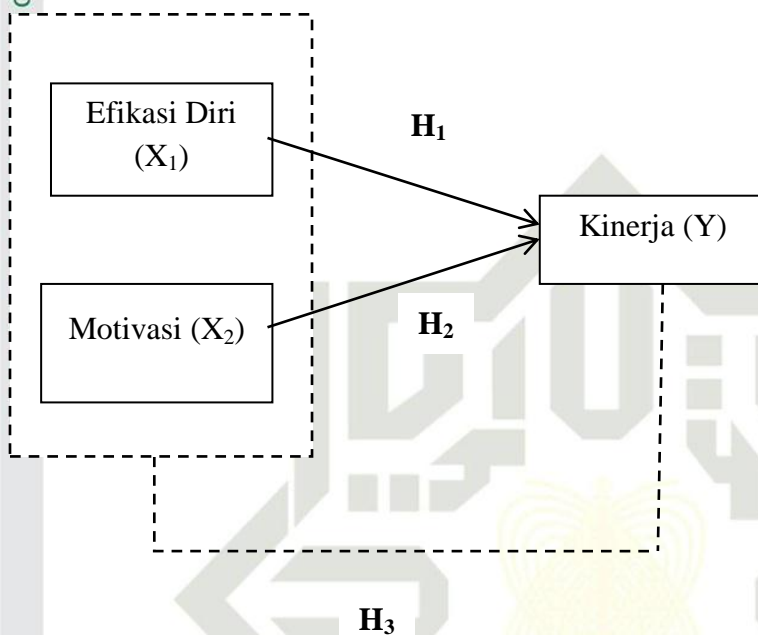
Menurut **Mangkunegara (2016)** Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

Efikasi diri menurut **Lutfhan (2014)** merupakan bentuk keyakinan diri atas dasar kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam memotivasi sumber daya kognitif agar mencapai target tugas yang diberikan oleh perusahaan. Adapun salah satu aspeknya yaitu didalam aktivitas keseharian melalui pengetahuan diri dimana efikasi diri menjadi faktor penyebab seseorang untuk membentuk percaya dirinya berdasarkan kemampuan yang dimiliki dalam memenuhi target kinerjanya, terlebih sebagai bentuk antisipasi atas segala kendala yang bisa terjadi kapan saja

Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini dapat dibuat kerangka pemikiran yang menunjukkan bahwa hubungan antara variable yang akan diteliti dibawah ini:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Efikasi Diri (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Bank PD BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang**



Sumber : Mangkunegara (2016) dan Lutfhan (2014)

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Efikasi Diri

X2 : Motivasi

H1 : Efikasi diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

H3: Efikasi diri dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian-penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukakn. Karena dengan adanya penelitian sebelumnya maka penulis saat ini dapat membantu dalam penulisan penelitian yang akan dihadapi.

**Table 2.1 Beberapa Penelitian Terdahulu Yang Menjadi Rujukan Dalam Penelitian Ini Antara Lain :**

No	Penulis	Judul	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Puari (2014)	Pengaruh pendidikan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada bagian administrasi umum dan keuangan rektorat Universitas Mulawarman Samarinda	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu motivasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan . sementara perbedaan terdapat pada variabel bebas yaitu pendidikan dan disiplin	Dari hasil uji F diperoleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $57,914 > 2,711921$ , dengan demikian terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau secara simultan. Dari hasil uji test t, untuk variabel motivasi mempunyai nilai hitung sebesar 7,876 lebih besar dari t table 1,663 atau lebih besar dari t hitung variabel lainnya (Pendidikan = 5,493, Disiplin = 1,625), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Umum dan Keuangan (BAUK) Universitas Mulawarman.
2	Harjono,et al (2015)	Pengaruh pemimpin transformasio	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel self efficacy

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penulis	Judul	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Hak cipta milik UIN Suska Riau	nal dan self efficacy terhadap kinerja karyawan PT Air Mando	self efficacy dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sementara perbedaan terdapat pada variabel bebas yaitu pemimpin transformasional.	memiliki t hitung = 3.068 dengan nilai p = 0.003, sedangkan t table pada taraf signifikan 5% adalah = 1.98698. nilai t hitung > t table (3.068 > 1.98698. dengan nilai sig < 0,05, maka H3 diterima, sehingga self efficacy secara statistic berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	Putu Eka Viska Putri (2016)	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian perlengkapan sekretariat Kabupaten Klungkung	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu self efficacy dan motivasi. Sementara perbedaan terdapat pada variabel terikat yaitu kepuasan kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Self-Efficacy</i> dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap maupun kontrak.
4	Risqi Amandawa (2016)	Pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri ( <i>Self-Efficacy</i> ) terhadap kinerja karyawan dengan budaya kolektivisme sebagai moderator (studi pada	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu motivasi dan efikasi diri dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan	Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu budaya kolektivisme sebagai moderator memiliki





1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penulis	Judul	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
1	© Hak cipta milik UIN Suska Riau	PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Divisi Regional IV Jateng dan DIY)		pengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Budaya kolektivisme yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat memperkuat pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan.
5	Mukrodi (2018)	Pengaruh Efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Express Kencana Lestari ( <i>Express Group</i> ) Depok	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu efikasi diri dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.	Hasil perhitungan dengan menggunakan koefisien determinasi hasilnya adalah 37,33 %. Hal ini berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh efikasi diri sebesar 37,33% sedangkan sisanya sebesar 62,67% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian rumus diatas maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ normal yaitu $5,531 > 2,008$ yang artinya bahwa $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, artinya efikasi diri (x) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (y).
6	Putri (2015)	Pengaruh efikasi diri,	Persamaan dalam penelitian ini adalah	Efikasi diri berpengaruh



1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penulis	Judul	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Hak cipta milik UIN Suska Riau	lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Tanjung Emas Semarang	variabel bebas yaitu efikasi diri dan variabel terikat kinerja pegawai. Sementara perbedaan terdapat pada variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja.	signifikan terhadap pegawai kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas 1 tajung emas semarang.
2	Fauziah, Pongtuluran, dan Aziz (2016)	Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan self efficacy terhadap kinerja karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu self efficacy dan variabel terikat kinerja karyawan. Sementara perbedaan terdapat pada variabel bebas yaitu budaya organisasi dan pengembangan karir.	Self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda.
3	Landhika Hendrianto (2016)	Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Paboxin	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu motivasi kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Sementara perbedaan pada variabel bebas yaitu kompensasi.	Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Paboxin. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.
9	Synthia Novita Hidayat (2015)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu motivasi kerja dan variabel terikat kinerja karyawan.	Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Keramik Diamond

No	Penulis	Judul	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Indrawati (2014)	Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado)	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu self efficacy dan variabel terikat kinerja karyawan. Sementara perbedaan pada variabel bebas yaitu self esteem dan kepuasan kerja.	Self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat RS Siloam Manado

## 8 Hipotesis Penelitian

H1: Diduga Efikasi Diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank PD BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang.

(Sesuai dengan penelitian Mukrodi – 2015, “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Express Kencana Lestari (Express group) Depok” bahwa Efikasi Diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan).

H2: Diduga Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank PD BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang.

(Sesuai dengan penelitian Jandhika Herndrianto – 2016, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.



Paboxin” bahwa Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan).

H<sub>3</sub>: Diduga Efikasi Diri dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank PD BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang.

(Sesuai dengan penelitian Risqi Amandawati – 2016, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (self efficacy) Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya kolektivisme sebagai Moderator (Studi pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Divisi Regional IV Jateng dan DIY)” bahwa Motivasi dan Efikasi Diri berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## 9 Konsep Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variable dan indikator pada penelitian antara lain :

**Table 2.2 : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Kinerja karyawan	Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 5. Inisiatif (Mangkunegara, 2009)	Likert



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

	sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. (Sutrisno, 2016)		
2	Efikasi Diri (X1)	Efikasi diri merupakan keyakinan yang muncul dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dia miliki untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasannya dalam mencapai suatu hasil yang maksimal. (Bandura, 2013)	1. <i>Magnitude</i> (tingkat) 2. <i>Strength</i> (kekuatan) 3. <i>Generality</i> (keluasan) (Zimmerman, 2016)
3	Motivasi (X2)	Motivasi adalah merupakan seperangkat faktor dorongan yang menguatkan, menggerakkan dan memelihara perilaku atau usaha. (Silalahi, 2013)	1. Fisiologis 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri (Maslow dalam Robbins, 2006)
			Likert
			Likert

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 1. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Untuk mempermudah data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang, Kabupaten Kampar, Propinsi Riau. Jln. DI. Panjaitan Nomor 96 Bangkinang Telp. (0762) 20555, 20030 Fax. (0762) 322600, Kode pos : 28412. Penelitian dimulai bulan Desember 2020 sampai 4 April 2021.

#### 2. Jenis dan Sumber Data

Dalam pembahasan selanjutnya sangat diperlukan data dan informasi yang lengkap, untuk itu jenis dan sumber data yang diperlukan :

##### 2.1 Jenis Data

##### 1. Data Kuantitatif

Menurut **Suliyanto (2006)** data kuantitatif bersifat terstruktur. Ragam data yang diperoleh dari sumbernya, misalnya pendapat para karyawan yang ditanyai atau objek yang diamati cenderung berpola terstruktur, sehingga mudah dibaca periset. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang yang dapat dihitung, seperti data jumlah karyawan dan realisasi kinerja karyawan.

## 2. Data Kualitatif

Menurut **Suliyanto (2006)** data kualitatif bersifat tidak terstruktur, sehingga variasi dari data sembernya mungkin sangat beragam. Adapun data kualitatif yang diperoleh dari Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkianag yang tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

### 2.2 Sumber Data

#### 1. Data Primer

Data asli yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab masalah risetnya secara khusus (**Suliyanto, 2006**). Data primer dapat juga disebut sebagai data yang diperoleh langsung dari narasumber/responden yang terkait dengan penelitian ini, diantaranya karyawan Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang dan pihak-pihak lain yang terkait dengan penelitian ini.

#### 2. Data Sekunder

Data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan oleh riset sendiri (**Suliyanto, 2006**). Dapat pula dikatakan sebagai data yang telah tersedia, tidak dikumpulkan sendiri seperti data tentang perkembangan tingkat pencapaian kinerja karyawan, sejarah singkat organisasi serta data yang lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik yang digunakan penulis adalah kuesioner.

Kuesioner yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan pada seluruh responden yang terpilih. Daftar pertanyaan yang diajukan telah disiapkan beberapa alternative jawaban yang telah diarahkan, dan sesuai dengan pokok permasalahan dan tujuan penelitian. Dimana kuesioner tersebut diberikan kepada Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang yang responden. Kuesioner yang diberikan dalam bentuk *skala likert* setiap jawaban dari pertanyaan yang diajukan diberi bobot atau nilai. Seperti halnya dibawah ini :

- |                                     |                 |
|-------------------------------------|-----------------|
| 1. Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) | : diberi skor 5 |
| 2. Untuk jawaban Setuju (S)         | : diberi skor 4 |
| 3. Untuk jawaban Netral (N)         | : diberi skor 3 |
| 4. Untuk jawaban Kurang Setuju (KS) | : diberi skor 2 |
| 5. Untuk jawaban Tidak Setuju (TS)  | : diberi skor 1 |

## 3.4 Populasi dan Sampel

### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti (Suliyanto, 2006). Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi yaitu seluruh karyawan Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang. Terdiri dari 85 Karyawan Tetap dan 46 Karyawan Kontrak pada tahun 2020.

### 3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi (Suliyanto, 2006). Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 131 orang karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sensus, yaitu pengumpulan



data dimana seluruh populasi diselidiki tanpa terkecuali karena jumlah populasi relative kecil dan mudah dijangkau pada tahun 2020.

## 5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan program aplikasi software pengolahan data *Statistical Program For Social Science* (SPSS) dan penulis menggunakan analisa datya deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya denga teori-teori yang ada kemudian ditarik kesimpulan.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel-variabel maka digunakan metode regresi linier berganda yaitusuatu alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. formulauntuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- = Kinerja karyawan (Variabel dependen).
- = Konstanta.
- = Koefisien garis regresi .
- = Efikasi Diri (Variabel independen).
- = Motivasi (Variabel independen).
- = error/variabel pengganggu.



### 3.6 Uji Kualitas Data

#### 3.6.1 Uji Validasi

Validasi adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau yang sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid memiliki validitas rendah.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai R hitung lebih kecil dari 0,3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item lainnya daripada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid.

#### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner yang reliable adalah kuesioner yang apabila digunakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama. Asumsinya tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Apabila data yang diperoleh sesuai dengan kenyataannya, berapakah pun pengambilan data yang dilakukan hasilnya tetap sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat *Cronbach Alpha (α)* untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linear yang baik. Agar dalam analisis regresi diperoleh model yang bisa dipertanggung jawabkan. Maka harus diperhatikan asumsi-asumsi sebagai berikut :

- Terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan terkait.
- Besarnya varian error atau (faktor pengganggu) bernilai konstan untuk seluruh variabel bebas (bersifat *homoscedasticity*).
- Independensi dari error (*non autocorrelation*).
- Normalitas dari distribusi error.
- Multikolinearitas yang sangat rendah.

Dalam analisis regresi linear berganda perlu menghindari penyimpangan asumsi klasik supaya tidak timbul masalah dalam penggunaan analisis tersebut.

Untuk tujuan tersebut maka harus dilakukan pengujian terhadap asumsi klasik berikut ini :

#### 3.7.1 Uji Normalitas

**Suliyanto (2006)**, Uji normalitas yang dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusikan normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati rata-rata.

**Suliyanto (2006)** Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kolmogrov-Smirnov. Kriteria ujinya adalah jika setiap variabel



menghasilkan K-S-Z dengan P value  $i / \text{sig. (2-tailed)} > 0.05$  hal ini menunjukkan

bahwa data normal dan sebaliknya.

### 3.7.2 Uji Multikolonieritas

Suliyanto (2006) Multikolonieritas berarti terjadi kolerasi yang mendekati sempurna antara lebih dari dua variabel bebas. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi terbentuk dinyatakan mengandung gejala multikolonier.

### 3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan) maka disebut dengan homoskedastisitas. Suliyanto (2006), Masalah heteroskedastisitas sering terjadi pada penelitian yang menggunakan data cross-section.

### 3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut Suliyanto (2006), Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*time-series*) atau ruang (*cross-section*).

## 3.8 Uji Hipotesis

### 3.8.1 Uji Secara Parsial (Uji T)

Menurut Suliyanto (2006), nilai  $t$  hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variabel tergangungannya. Apakah





variabel tersebut memiliki pengaruh yang berate terhadap variabel tergantungnya atau tidak.

## 2.8.2 Uji Secara Silmutan (Uji F)

Menurut **Suliyanto (2006)**, digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh simultan terhadap variabel tergantung maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit. Sebaliknya, jika tidak terdapat pengaruh secara simultan maka masuk dalam kategori tidak cocok atau non fit.

## 2.9 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Suliyanto (2006)**, Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergantungnya.

Koefisien determinansi ( $R^2$ ) dimaksud untuk mengetahui tingkat ketepatan saling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel terikat(Y) yang disebabkan oleh Variabel bebas (X).

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang

Bank PD. BPR Sarimadu pada awalnya merupakan salah satu Badan Kredit Kecamatan (BKK) dari 6 (enam) BKK yang didirikan dengan Surat Keputusan Gubernur Nomor : 609/IX/1986, Instruksi untuk mendirikan Badan Kredit Kecamatan (BKK) pada setiap Kabupaten di Propinsi Riau dan Surat Keputusan Bupati Kampar Nomor: 41/V/Perek/1987, tentang Badan Kredit Kecamatan (BKK) di Kabupaten Kampar yang ditempatkan di Ujungbatu. Modal awal BKK Ujungbatu berasal dari pinjaman kepada BPD Riau (Bank Riau) sebesar Rp 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) yang dijamin oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar.

Pada mulanya BKK Ujung batu dikelola oleh 3 orang yang berkantor di Kantor Camat Tandun dan diresmikan oleh Bupati Kampar Bapak H. Saleh Djasit, SH pada tanggal 27 Juni 1987. Melalui deregulasi perbankan tanggal 28 Oktober 1988 (Pakto '88) dengan SK Presiden Nomor : 38 Tahun 1988 dan SK Menteri Keuangan RI Nomor: 1064/MK.00/1988 dan Nomor: 279/KMK.01/1988, BKK Ujungbatu dipersiapkan untuk menjadi Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Gubernur Propinsi Riau dengan Surat Keputusannya Nomor: 539/PSD/86.18 tanggal 18 Desember 1988 menginstruksikan kepada Bupati untuk mempersiapkan pendirian Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dalam wilayah masing-masing Kabupaten.



Selanjutnya dengan persetujuan DPRD Kabupaten Kampar, Pemda Kabupaten Kampar membentuk BPR ini menjadi Perusahaan Daerah (PD) melalui Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Kampar Nomor : 03 Tahun 1989. Atas persetujuan Bank Indonesia, Menteri Keuangan memberikan izin operasional melalui SK Nomor: Kep.067/KM.13/92 tanggal 16 Maret 1992 tentang Pemberian Izin usaha Bank PD. Bank Perkreditan Rakyat Ujungbatu.

Dengan demikian, BKK Ujung batu resmi beralih status menjadi Bank PD. BPR Ujung batu. Kemudian dengan Perda Kabupaten Kampar Nomor : 9 Tahun 2003, Nama Bank PD.BPR Ujungbatu berubah nama menjadi Bank PD. BPR Sarimadu.

Sesuai dengan perkembangannya serta sejalan dengan pemberlakuan Undang Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Melawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Natuna, Kabupaten Karimun, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam, maka Kantor Pusat Bank Sarimadu yang semula berada di Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Pindah ke Bangkinang ibu kota Kabupaten Kampar, sedangkan Kantor Pusat di Ujungbatu berubah status menjadi Kantor Cabang Ujungbatu. Dalam perjalanannya, pengaturan Bank PD. BPR Ujungbatu mengalami beberapa kali perubahan, yaitu :

#### 1. Tahun 1992

Merupakan tahun berdirinya Bank PD. BPR Ujung batu. Melalui Perda Kabupaten Kampar Nomor : 03 Tahun 1989 junto Nomor : 01 Tahun 1992, merupakan Perda awal pendirian Bank PD. BPR Ujungbatu dengan modal





dasar Rp.200.000.000,- (dua ratus juta rupiah). Yang diperkuat dengan Surat Keputusan Menteri Keuangan Nomor : Kep.067/KM.13/92 tanggal 16 Maret 1992 tentang Pemberian izin usaha PD. Bank Perkreditan Rakyat Ujungbatu.

Tahun 1997

Seiring dengan kebutuhan operasional bank, dengan persetujuan DPRD Kabupaten Kampar perda dimaksud diubah dengan Perda Nomor : 04 Tahun 1997 (perubahan pertama) dengan peningkatan modal disetor dari Rp 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah) menjadi Rp 2.000.000.000,- (dua milyar rupiah).

Tahun 2002

Pada tahun 2002, dilakukan pemekaran wilayah Kabupaten Kampar, pada tanggal 2 September 2002 keberadaan dan status kantor mengalami perubahan sebagai berikut :

- a. Kantor Pusat Ujungbatu menjadi Kantor Cabang Ujungbatu.
- b. Kantor Cabang Bangkinang menjadi Kantor Pusat Bangkinang.

Tahun 2003

Pada tahun 2003, dilakukan perubahan atas Perda Nomor : 04 Tahun 1997 (perubahan kedua) dengan Perda Nomor : 09 Tahun 2003 Perubahan tersebut antara lain:

- a. Perubahan nama Bank PD. BPR Ujungbatu diubah menjadi Bank PD. BPR Sarimadu dengan izin Bank Indonesia Nomor : 6/1/KEP.PBI/PBR/2004 tanggal 3 Februari 2004 tentang perubahan nama Bank PD. BPR Ujungbatu menjadi Bank PD. BPR Sarimadu.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





b. Perubahan Alamat kantor Pusat, semula di Ujungbatu, selanjutnya di Bangkinang Ibukota Kabupaten Kampar.

c. Perubahan Modal Dasar dari Rp 2.000.000.000,- (dua milyar rupiah) menjadi Rp.10.000.000.000,- (sepuluh milyar rupiah) dengan Kepemilikan 100% oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar.

Tahun 2009

Pada tahun 2009 dilakukan perubahan Peraturan Daerah dengan ditetapkannya Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor : 10 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor: 09 Tahun 2003 Tentang Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu. Perda Nomor: 10 tahun 2009 menitikberatkan pada perubahan pasal per pasal yang sudah tidak relevan dengan kebutuhan bank.

Tahun 2010

Modal dasar bank sebesar Rp 10.000.000.000,- (sepuluh milyar rupiah) sebagaimana tertuang dalam Perda Nomor : 09 tahun 2003, tentang Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu telah terpenuhi pada tahun 2007. Pada tahun 2010, Pemerintah Daerah menerbitkan Peraturan Daerah Nomor : 6 Tahun 2010 tentang Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu sebagai pengganti Perda Nomor : 9 Tahun 2003 dan Perda Nomor 10 Tahun 2009. Pada Perda Nomor : 6 Tahun 2010 Modal Dasar Bank mengalami perubahan dari Rp 10.000.000.000,- (sepuluh milyar rupiah) menjadi Rp 100.000.000.000,- (seratus milyar rupiah). Pada tanggal 22 Maret 2012, Bank Indonesia telah menyetujui perubahan Modal disetor PD. BPR Sarimadu dari



Rp 10.000.000.000,- (sepuluh milyar rupiah) menjadi Rp100.000.000.000,- (seratus milyar rupiah).

Atas dasar perubahan modal dasar dimaksud, pemegang saham telah melakukan penambahan modal disetor sebagai berikut :

- a. Pada tanggal 06 November 2012 Pemerintah Kabupaten Kampar telah menyetor tambahan setoran modal pada Bank PD. BPR Sarimadu sebesar Rp 7.000.000.000,- (tujuh milyar rupiah), dan telah disetujui oleh Bank Indonesia pada tanggal 18 Januari 2013, sehingga modal bank menjadi Rp 17.000.000.000,- (tujuh milyar rupiah).
- b. Pada tanggal 14 April 2013, PEMDA Kabupaten Kampar telah memberikan penambahan setoran modal sebesar Rp 15.000.000.000,- (lima belas milyar rupiah).
- c. Penambahan modal tersebut mendapat persetujuan dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Nomor : S-46/KO.5412/2014 tentang Perubahan Modal Disetor pada tanggal 15 Januari 2014 sehingga setoran modal bank PD. BPR Sarimadu menjadi sebesar Rp.32.000.000.000,- (tiga puluh dua milyar rupiah).

#### **4.2 Visi, Misi dan Budaya Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang**

- a. Visi Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang

Visi yaitu cara pandang jauh ke depan, kemana dan bagaimana Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang harus dibawa dan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berkarya agar tetap konsisten dan dapat eksis, antisipatif, dan inovatif, serta produktif.

“Bank PD. BPR Sarimadu Merupakan Wahana Pengembangan Ekonomi Daerah yang Berbasis Kerakyatan Melalui Optimalisasi Pelayanan Perbankan”.

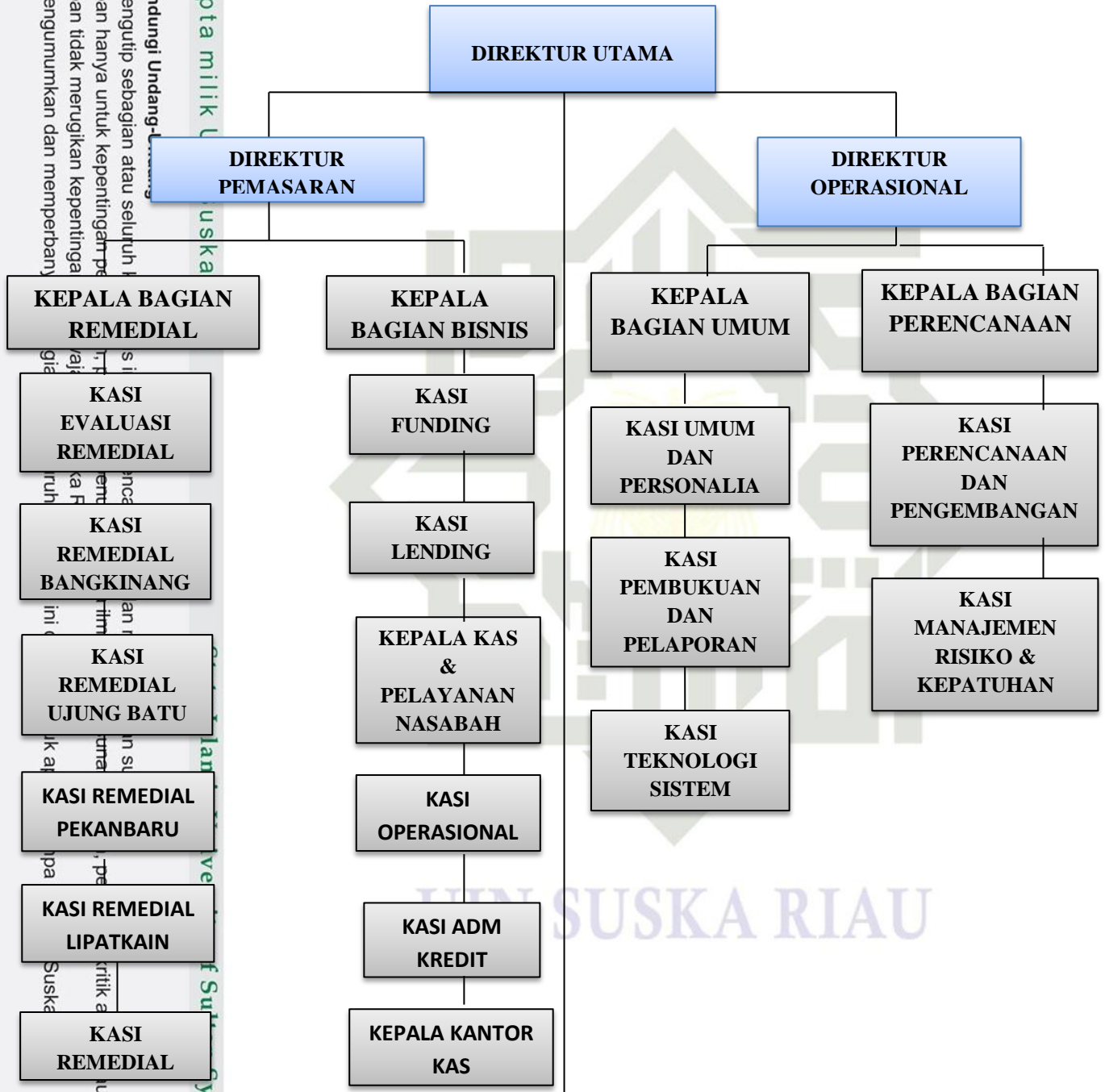
Misi Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang

Misi yang dilakukan Bank PD. BPR Sarimadu untuk mendukung dan merealisasikan visi di atas adalah: Peningkatan mutu sumber daya manusia secara profesional, memiliki kemauan, kemampuan dan kejujuran serta berakhlak baik dan memiliki loyalitas yang tinggi

- a. Sistem manajemen dan operasional bank menuju kepada peningkatan pelayanan yang berkualitas dengan berpedoman kepada manajemen risiko
- b. Penyediaan kredit untuk menumbuhkembangkan usaha ekonomi kerakyatan yang berbasis kerakyatan secara sehat dan wajar
- c. Memberikan rasa aman, nyaman dan menguntungkan kepada masyarakat sebagai pemegang amanah dan kepercayaan penyimpanan dana
- d. Pemupukan permodalan yang diiringi dengan peningkatan kontribusi bagian laba sebagai Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Kampar baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai implementasi dari pembinaan yang berkelanjutan.

#### 4.3 Struktur Organisasi Bank PD.BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang

**Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang**



Sumber: Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang, 2020



## BAB VI PENUTUP

### Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel efikasi diri dan motivasi terhadap Kinerja karyawan Bank PD.BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama diperoleh bahwa variabel efikasi diri berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Bank PD.BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua diperoleh bahwa variabel motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Bank PD.BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga diperoleh bahwa variabel efikasi diri dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Bank PD.BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka di ajukan beberapa saran antara lain :

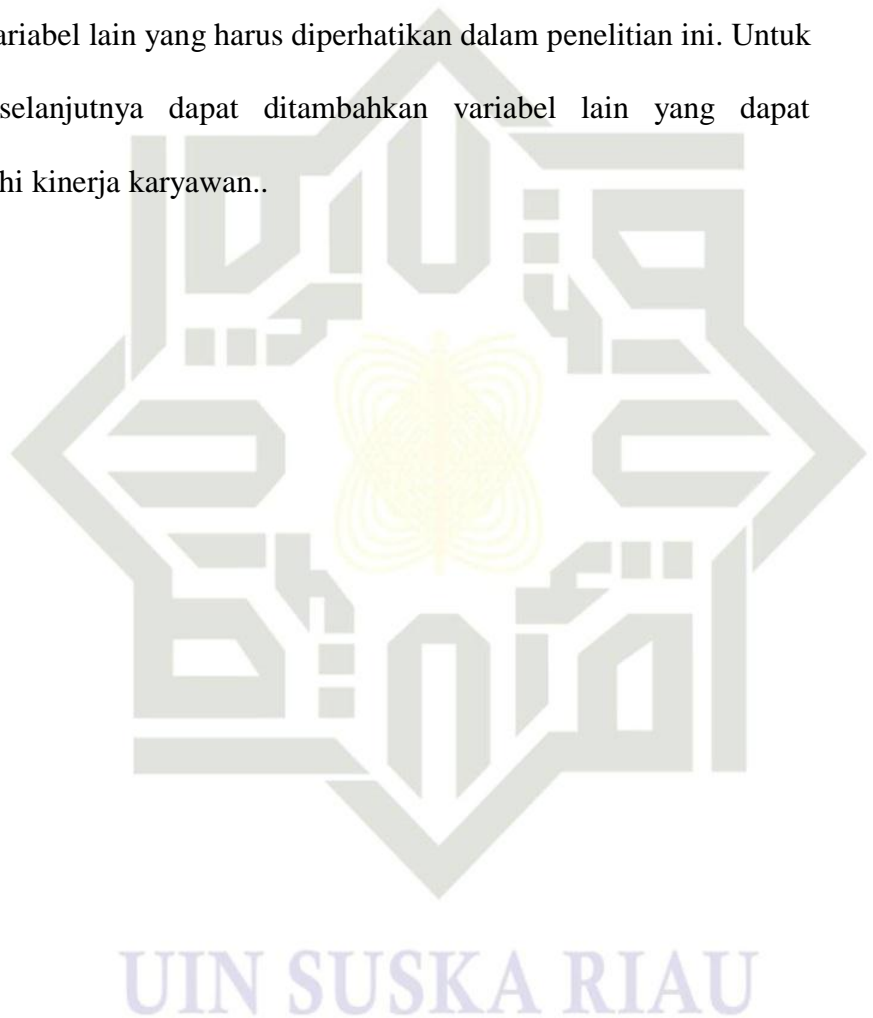
1. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada Pada Bank PD.BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang memberikan motivasi kepada karyawan sehingga hal ini dapat lebih memacu semangat karyawan untuk meningkatkan hasil kerja yang memuaskan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Sebaiknya efikasi diri karyawan pada Bank PD.BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang lebih memperhatikan kenyamanan karyawan dan memberi penghargaan berupa pujian bagi karyawan yang berprestasi sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja .

3. Bagi peneliti selanjutnya. Hasil uji R2 menunjukkan masih banyak variabel - variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan..

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## DAFTAR PUSTAKA

- Al Qur'an dan terjemahnya, Departemen Agama Republik Indonesia, Pustaka Agung Harapan.
- Kurniawan Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- \_\_\_\_\_, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Replika Aditama: Jakarta.
- Bandura, A. 1997. *Social Learning Theory*. New Jersey: Englewood Cliffs Prentice Hall.
- Bandura, A, and Locke E, A. 2003. *Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited Journal Off Applied Psychology*. 88 (1).
- Baron, R.A. and Byrne, D. 2000. *Social Psychology (9<sup>th</sup> edition)*. New York: Allyn & Bacon.
- Bernie, Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. 2010. *Pengantar Manajemen*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Feist and Feist. 2002. *Theory of Personality*. New York: Mc Graw Hill.
- Greenberg, J, dan Baron, R.A. 2003. *Behavior In Organizations Understanding and Managing The Human Side Of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Hanum, F. 2013. Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah (Survey di Madrasah Ibtidaiyah Kota Bekasi). *Jurnal Analisa Vol. 20 No. 01*.
- Hartono, H. 2010. *Keluarga Berencana dan Konstrasepsi*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Hasibuan, Melayu, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Manusia*. Jakarta: PT. Bumi.
- \_\_\_\_\_, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah*, Gunung agung. Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.

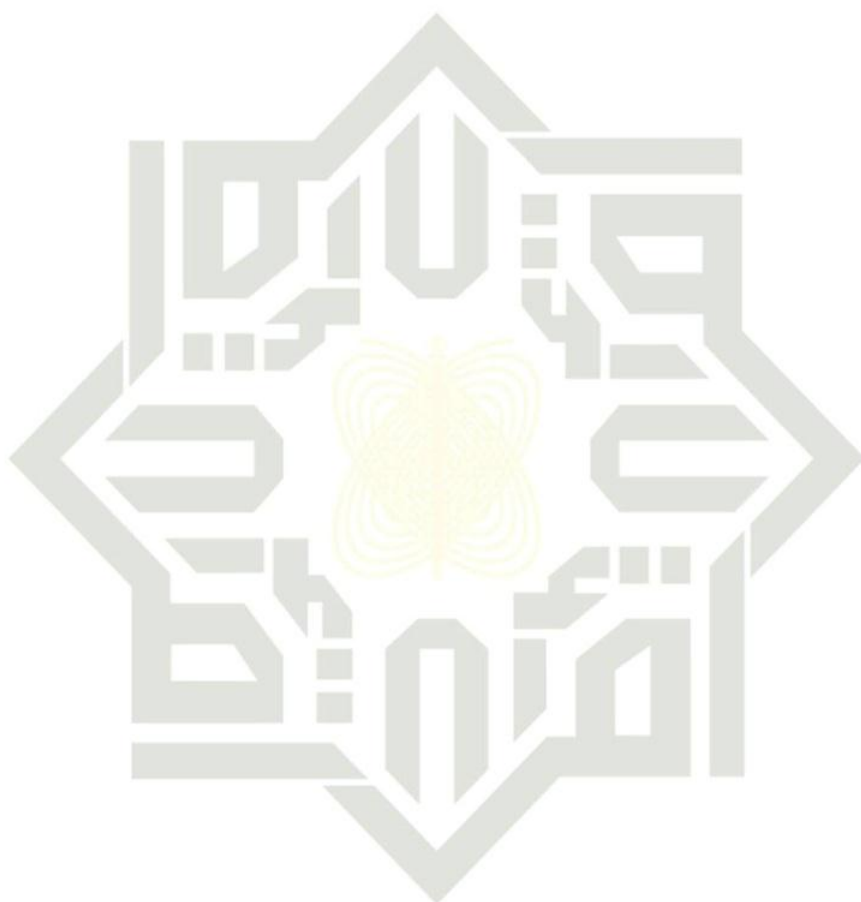




- Mahsun, Mohammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*: Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Mulyandini, A. D. H. S. W. & Tobing, D. S. 2015. Self Efficacy Sebagai Mediasi Pengaruh Work Family dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional di RSUD Bhakti Dharma husada Surabaya. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 7 No 3*.
- Rikei, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rikei, Veithzal dan Sagak, E. J. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stepen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Organizational Behavior, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rock, D. H. 1991. *Self-Efficacy and Work Related Performance: A Meta Analysis Psychological Bulletin*.
- Sedarmyanti. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia Reformasi Biro Krasa Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Sianipar. 2000. *Perencanaan Peningkatan, Bahan Diklat Staf dan Pimpinan Tingkat Pertama*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Sugianto, Sondang. 2009. *Kita Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kedua. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sulalahi, Ulber. 2013. *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siswanto. 2011. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Andi Offset. Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: ALFABETA, Cv.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.



- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ansari, Retno. 2011. "Goal Orientation, Self Efficacy dan Prestasi Belajar pada Siswa Peserta dan Non Peserta Program Pengajaran Intensif di Sekolah". Diakses pada tanggal 15 Februari 2020 dari <https://aswendo2dwitanyanow.woerdpres.com/2011/01/21/efikasi-diri/>
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LEMBAR KUESIONER

### PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PD. BPR SARIMADU KECAMATAN BANGKINANG

Kepada:

Bapak/Ibu yang terhormat,

Asslamu'alaikumwarahmatullahiwabarakatu.

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau, mengambil judul penelitian "*Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang*". Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya, atas bantuannya saya ucapkan terimakasih.

#### A. Data Umum

1. Nama Responden : ..... ( BolehTidak di Isi )
2. Umur Responden : .....
3. Jenis Kelamin : .....
4. Pendidikan Terakhir : .....
5. Masa Kerja : .....
6. Jabatan : .....

#### B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Baca lah pertanyaan secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
2. Berikanlah tanda checklist (✓) pada jawaban yang anda jawab benar.
3. Lembaran yang telah di isi lengkap, mohon dikembalikann dengan peneliti.
4. Terimakasih dan selamat bekerja.



### C. Keterangan Skor Penilaian

1. Sangat Setuju : SS
2. Setuju : S
3. Netral : N
4. Kurang Setuju : KS
5. Tidak Setuju : TS

### PERNYATAAN TENTANG KINERJA (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutipkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
	Saya memiliki tingkat ketelitian dalam melaksanakan tugas.					
	Saya melaksanakan tugas dengan tepat waktu.					
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.					
	Saya mempunyai target kuantitas yang harus dicapai dalam satu periode.					
	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja dalam satu departemen.					
	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja departemen lain					
	Saya mampu bekerja dengan biaya yang efektif dan efisien.					
	Saya mampu bekerja dengan biaya yang sudah dianggarkan					
	Pengawasan dari pimpinan membuat saya lebih bertanggung jawab.					
	Dengan adanya pengawasan dari pimpinan memudahkan saya untuk melakukan perbaikan jika terjadi kesalahan					

### PERNYATAAN TENTANG EFIKASI DIRI (X1)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
1	Saya mampu menghindari situasi yang melampaui batas kemampuan yang saya miliki					
2	Saya mampu menghindari perilaku yang melampaui batas kemampuan yang saya miliki					
3	Saya merasa memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan perilaku yang saya lakukan.					



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

4	Saya yakin mampu menyelesaikan tugas dengan perilaku yang saya lakukan.					
1.	Saya mampu menyesuaikan dengan tugas – tugas yang sulit dengan baik					
	Saya mampu menghadapi langsung tugas – tugas yang sulit hingga selesai.					
	Saya yakin bahwa saya kuat dan dapat melakukan pada tingkat yang sulit.					
	Saya memiliki keyakinan untuk satu tugas yang meluas kesituasi yang lain dan tugas yang lain.					

### PERNYATAAN TENTANG MOTIVASI KERJA (X2)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
1	Saya mendapatkan gaji/kompensasi sesuai dengan pekerjaan saya					
2	Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan karena tersedianya jaminan sosial tenaga kerja dalam perusahaan ini.					
3	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan					
4	Saya memberikan sebuah pengembangan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja agar mendapatkan penghargaan pekerjaan yang saya lakukan					
5	Saya meyakini bahwa dengan mencapai target yang ditetapkan saya akan mendapat penghargaan dari perusahaan					
6	Saya suka melaksanakan tugas yang menantang					

**TERIMA KASIH**

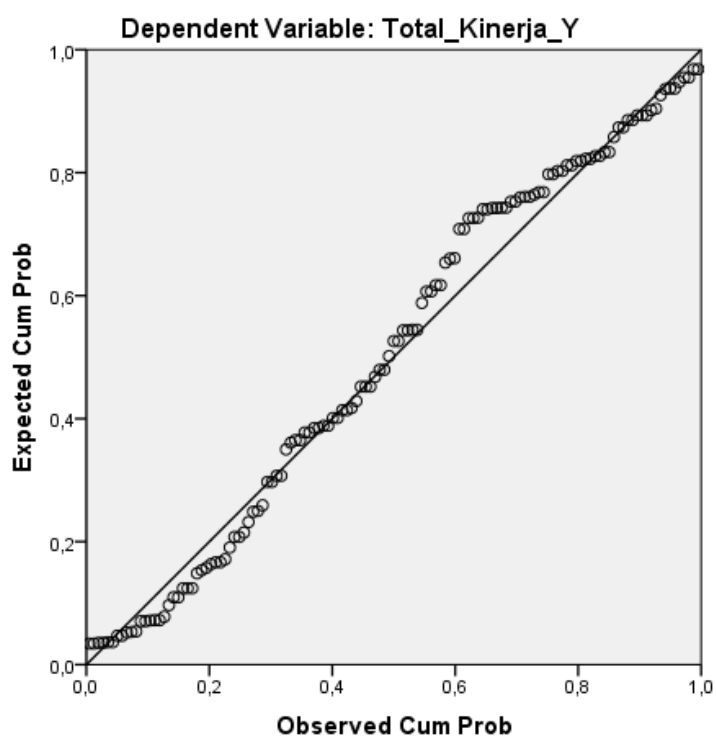


## Lampiran : Olahan Data SPSS

### Asumsi Klasik

#### a. Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



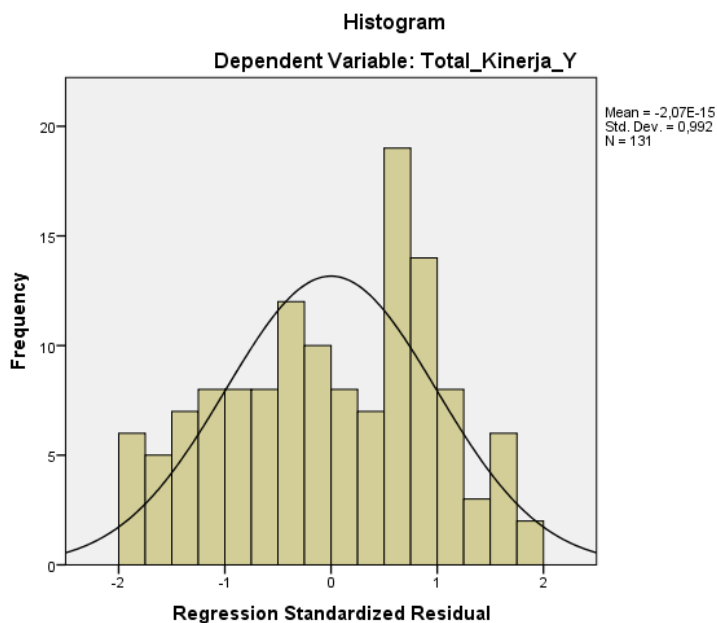
Hak Cipta Dilindungi Un  
 1. Dilarang mengutip se  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1 sumber:

amic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

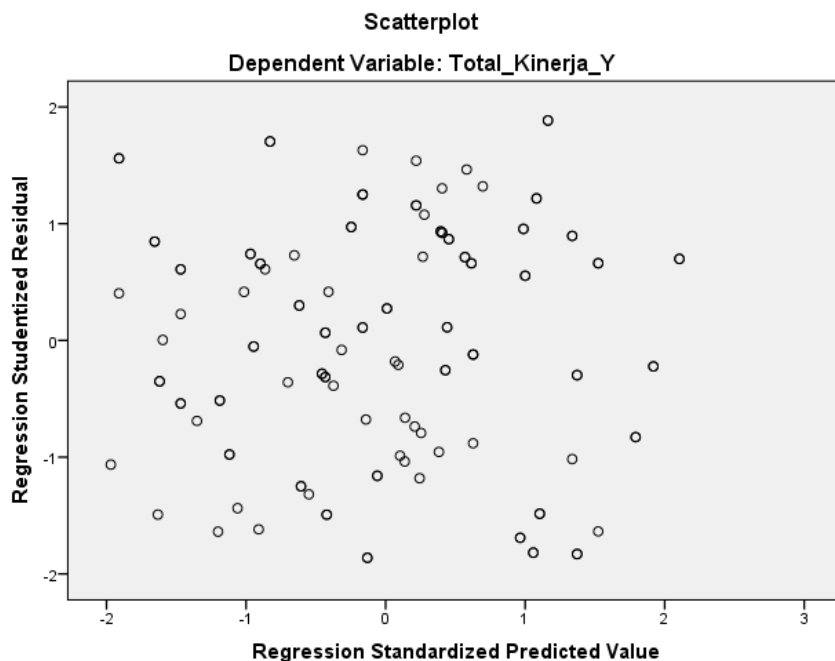


### b. Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Efikasi_Diri_X1	,987	1,014
Total_Motivasi_X2	,987	1,014

### c. Heteroskedastisitas

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### d. Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,782 <sup>a</sup>	,612	,606	2,646	1,959

a. Predictors: (Constant), Total\_Motivasi\_X2, Efikasi\_Diri\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Kinerja\_Y

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,959	1,830		8,723	,000



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Efikasi_Diri_X1	,345	,045	,430	7,749	,000
Total_Motivasi_X2	,614	,056	,606	10,927	,000

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja\_Y

## Uji Hipotesis

### a. Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,782 <sup>a</sup>	,612	,606	2,646	1,959

a. Predictors: (Constant), Total\_Motivasi\_X2, Efikasi\_Diri\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Kinerja\_Y

### b. Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,959	1,830		8,723	,000
	Efikasi_Diri_X1	,345	,045	,430	7,749	,000
	Total_Motivasi_X2	,614	,056	,606	10,927	,000

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja\_Y

### c. Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1412,376	2	706,188	100,849	,000 <sup>b</sup>
	Residual	896,311	128	7,002		
	Total	2308,687	130			

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_Motivasi\_X2, Efikasi\_Diri\_X1

## 4. Frekuensi

### a. Kinerja



Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	11,5	11,5	11,5
	4	68	51,9	51,9	63,4
	5	48	36,6	36,6	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	10,7	10,7	10,7
	4	51	38,9	38,9	49,6
	5	66	50,4	50,4	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	28	21,4	21,4	21,4
	4	76	58,0	58,0	79,4
	5	27	20,6	20,6	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	13,0	13,0	13,0
	4	87	66,4	66,4	79,4
	5	27	20,6	20,6	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	17,6	17,6	17,6
	4	80	61,1	61,1	78,6
	5	28	21,4	21,4	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	13,7	13,7	13,7
	4	50	38,2	38,2	51,9
	5	63	48,1	48,1	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	31	23,7	23,7	23,7
	4	71	54,2	54,2	77,9
	5	29	22,1	22,1	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	15,3	15,3	15,3
	4	86	65,6	65,6	80,9
	5	25	19,1	19,1	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	18,3	18,3	18,3
	4	79	60,3	60,3	78,6
	5	28	21,4	21,4	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	9,9	9,9	9,9
	4	92	70,2	70,2	80,2
	5	26	19,8	19,8	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

## b. Efikasi Diri

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	40	30,5	30,5	30,5
	4	52	39,7	39,7	70,2
	5	39	29,8	29,8	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	,8	,8	,8
	2	23	17,6	17,6	18,3
	3	19	14,5	14,5	32,8

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

4	59	45,0	45,0	77,9
5	29	22,1	22,1	100,0
Total	131	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	,8	,8	,8
2	14	10,7	10,7	11,5
3	40	30,5	30,5	42,0
4	33	25,2	25,2	67,2
5	43	32,8	32,8	100,0
Total	131	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	1,5	1,5	1,5
3	18	13,7	13,7	15,3
4	68	51,9	51,9	67,2
5	43	32,8	32,8	100,0
Total	131	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	,8	,8	,8
3	34	26,0	26,0	26,7
4	44	33,6	33,6	60,3
5	52	39,7	39,7	100,0
Total	131	100,0	100,0	



**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2,3	2,3	2,3
	3	39	29,8	29,8	32,1
	4	55	42,0	42,0	74,0
	5	34	26,0	26,0	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	6,9	6,9	6,9
	3	28	21,4	21,4	28,2
	4	54	41,2	41,2	69,5
	5	40	30,5	30,5	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	3,1	3,1	3,1
	3	18	13,7	13,7	16,8
	4	62	47,3	47,3	64,1
	5	47	35,9	35,9	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

**c. Motivasi Kerja**

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	6,1	6,1	6,1
	3	29	22,1	22,1	28,2

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

4	52	39,7	39,7	67,9
5	42	32,1	32,1	100,0
Total	131	100,0	100,0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	3,8	3,8	3,8
3	28	21,4	21,4	25,2
4	57	43,5	43,5	68,7
5	41	31,3	31,3	100,0
Total	131	100,0	100,0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	,8	,8	,8
2	20	15,3	15,3	16,0
3	42	32,1	32,1	48,1
4	34	26,0	26,0	74,0
5	34	26,0	26,0	100,0
Total	131	100,0	100,0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	,8	,8	,8
2	19	14,5	14,5	15,3
3	39	29,8	29,8	45,0
4	37	28,2	28,2	73,3
5	35	26,7	26,7	100,0
Total	131	100,0	100,0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2,3	2,3	2,3
	3	30	22,9	22,9	25,2
	4	58	44,3	44,3	69,5
	5	40	30,5	30,5	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2,3	2,3	2,3
	3	36	27,5	27,5	29,8
	4	48	36,6	36,6	66,4
	5	44	33,6	33,6	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>





- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau mengambil secara langsung atau tidak langsung, tanpa izin, tanpa menuliskan sumber dan menggunakan sumber lain.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)

$df = 1 - 200$

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

No	KINERJA (Y)										TOTAL	EFIKASI DIRI (X1)								TOTAL	MOTIVASI KERJA (X2)						TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42	5	4	5	4	5	4	5	4	36	4	3	4	4	3	3	21
2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	36	3	3	3	3	3	3	3	2	23	4	5	4	4	5	3	25
3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	43	3	4	4	4	3	4	4	4	30	4	4	3	4	4	4	23
4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	38	4	4	3	4	4	3	3	4	29	4	2	2	2	2	4	16
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	45	5	4	5	4	5	5	4	5	37	5	5	5	5	5	5	30
6	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	35	4	2	2	4	5	4	4	4	29	3	2	3	3	3	3	17
7	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	3	3	4	4	22
8	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	48	4	2	2	5	5	4	5	5	32	4	5	5	5	5	5	29
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	3	4	4	4	4	4	30	5	5	5	5	5	5	30
10	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	35	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	3	3	3	19
11	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	46	4	5	4	4	5	4	3	4	33	5	4	5	5	4	5	28
12	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	45	5	4	5	5	5	4	5	5	38	4	3	4	4	3	3	21
13	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	41	4	4	4	4	4	5	4	4	33	5	5	5	5	5	5	30
14	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	36	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	3	3	3	3	3	18
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	3	5	5	4	4	5	34	5	5	5	4	4	5	28
16	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	5	29
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	2	2	5	5	4	5	5	32	3	3	3	3	3	3	18
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	2	3	3	2	3	22	5	5	2	2	5	5	24
19	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	45	4	4	4	5	3	4	4	5	33	5	5	5	5	5	5	30
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	3	4	3	30	4	5	3	3	5	4	24
21	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	45	4	4	5	5	4	4	5	5	36	3	4	4	4	4	5	24
22	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	3	3	4	3	21
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3	3	4	4	3	3	4	4	28	3	4	4	4	4	4	23
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	3	4	4	4	4	4	31	5	5	5	5	5	5	30
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	5	5	5	5	4	5	38	4	5	3	3	5	5	25
26	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38	3	4	3	4	3	4	4	4	29	2	3	3	3	3	3	17
27	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	41	4	4	3	4	4	3	3	4	29	5	5	2	2	5	5	24
28	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	39	3	4	3	4	4	4	4	4	30	4	4	3	3	4	4	22
29	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	48	5	5	5	5	4	5	4	5	38	4	5	5	5	5	4	28
30	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	44	4	2	4	4	4	3	4	4	29	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	3	4	3	4	30	3	4	4	4	4	3	22
32	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	2	2	4	4	4	5	4	30	5	4	2	2	4	4	21
34	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	43	3	4	3	4	4	3	3	4	28	3	4	3	3	4	4	21

35	5	5	4	4	4	4	5	4	45	5	5	5	4	5	5	5	4	38	2	4	4	4	4	4	22
36	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18
37	5	5	4	4	4	4	5	4	45	4	2	3	4	3	3	3	4	26	5	4	5	5	5	5	29
38	4	5	4	5	5	5	5	3	43	5	4	5	3	4	4	5	3	33	5	3	5	5	3	4	25
39	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30
40	4	4	3	4	4	4	4	3	36	3	2	3	3	3	2	3	2	21	4	4	3	4	4	4	23
41	5	5	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	5	4	3	4	5	33	4	5	4	4	5	4	26
42	3	3	3	5	5	5	5	4	38	4	5	4	4	4	4	5	4	34	3	3	2	3	3	3	17
43	5	5	5	4	4	4	4	4	45	3	4	4	4	5	3	2	4	29	5	4	4	5	4	5	27
44	4	3	3	4	4	4	3	4	35	3	2	2	4	4	4	4	4	27	3	4	3	3	4	3	20
45	3	4	3	4	4	4	3	4	36	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	3	2	2	3	2	17
46	5	5	5	5	5	5	5	4	48	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4	5	5	5	4	4	27
47	4	4	3	3	3	3	3	3	33	4	2	2	4	4	4	4	4	28	3	4	3	3	3	3	19
48	5	3	4	5	4	4	5	4	42	5	5	5	5	5	4	4	5	38	5	5	4	4	5	5	28
49	4	5	4	4	4	4	4	4	43	4	5	5	5	5	5	4	5	38	5	4	5	5	4	4	27
50	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3	3	3	3	3	3	3	3	24	5	5	5	5	5	4	29
51	5	5	4	4	4	4	4	3	41	5	2	4	4	5	4	5	4	33	4	5	4	4	5	4	26
52	4	4	3	4	4	4	3	4	36	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18
53	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	3	4	4	4	4	4	4	31	2	4	4	4	4	5	23
54	4	5	4	3	4	4	3	4	39	4	3	2	4	2	4	4	4	27	5	4	3	3	4	5	24
55	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	4	5	3	2	4	29	5	3	5	5	3	5	26
56	4	4	4	3	4	4	3	4	37	4	4	3	4	4	3	3	4	29	3	3	3	3	2	3	17
57	5	5	4	4	4	4	4	3	41	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	5	2	2	5	5	23
58	5	5	4	3	4	4	4	3	40	5	4	5	4	5	4	5	4	36	2	4	4	4	4	5	23
59	3	4	3	3	3	3	3	4	34	3	4	3	4	3	4	4	4	29	3	4	3	3	4	3	20
60	4	5	5	4	4	4	5	4	44	4	2	3	4	3	3	3	4	26	5	5	4	5	4	5	28
61	4	5	5	4	4	4	5	4	46	5	5	5	4	5	5	4	5	38	4	5	2	2	5	4	22
62	3	3	3	3	3	3	3	4	32	3	3	4	3	4	3	3	3	26	3	2	3	2	3	3	16
63	5	5	4	4	4	4	4	3	41	4	4	5	5	5	4	4	4	35	4	4	1	1	4	4	18
64	4	5	4	4	4	4	4	4	41	4	2	4	5	5	5	5	5	35	4	5	2	2	5	4	22
65	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	1	3	4	4	4	4	4	28	4	4	2	2	4	4	20
66	4	5	4	3	4	4	4	3	39	5	5	5	5	4	5	5	5	39	4	3	3	3	3	4	20
67	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	5	4	3	4	5	33	3	3	3	3	3	3	18
68	4	4	3	4	4	4	4	4	38	3	4	4	5	3	5	2	5	31	4	4	2	2	4	4	20
69	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	3	3	2	3	23	4	5	5	5	5	5	29
70	5	5	5	4	4	4	5	5	47	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	3	4	4	4	4	23

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan harus mencantumkan nama penulis dan judul karya tulis yang dikutip.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang menyebarkan dan memperjualbelikan sebagian atau seluruh karya tulis ini kepada pihak lain.



71	4	4	3	4	4	3	4	3	4	36	5	5	5	3	5	5	5	3	36	3	3	3	3	3	3	18
72	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	5	4	4	4	4	4	33	5	4	4	4	4	5	26
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	2	5	5	4	4	5	31	2	3	2	2	3	3	15
74	5	5	5	4	4	4	4	4	4	45	3	4	4	4	5	3	2	4	29	4	4	4	4	4	4	24
75	4	3	3	4	4	4	4	4	4	36	4	2	3	4	3	3	3	4	26	4	4	2	2	4	2	18
76	5	5	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	5	5	5	4	4	4	35	2	4	4	4	4	5	23
77	4	5	4	3	4	4	4	4	4	39	3	3	4	4	3	3	4	4	28	5	5	3	3	5	5	26
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	5	5	4	4	26
79	5	5	5	4	4	4	4	4	4	47	4	4	1	4	4	4	4	4	29	5	4	5	5	4	5	28
80	5	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	2	5	4	4	4	5	32	4	4	3	3	4	3	21
81	5	5	4	3	4	4	4	4	4	40	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	24
82	3	4	3	3	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	4	4	4	3	22
83	4	5	5	4	4	4	4	4	4	44	3	4	3	4	3	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	24
84	4	5	5	4	4	4	4	4	4	46	5	5	5	4	5	5	4	5	38	5	4	2	2	4	4	21
85	3	4	3	4	4	4	4	4	4	35	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	4	3	3	4	4	21
86	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42	5	4	5	4	5	4	5	4	36	4	3	4	4	3	3	21
87	4	4	3	4	4	4	4	4	4	36	3	3	3	3	3	3	3	2	23	4	5	4	4	5	3	25
88	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	3	4	4	4	3	4	4	4	30	4	4	3	4	4	4	23
89	3	3	3	5	4	4	4	4	4	38	4	4	3	4	4	3	3	4	29	4	2	2	2	2	4	16
90	5	5	5	4	4	4	4	4	4	45	5	4	5	4	5	5	4	5	37	5	5	5	5	5	5	30
91	4	3	3	4	4	4	4	4	4	35	4	2	2	4	5	4	4	4	29	3	2	3	3	3	3	17
92	5	5	4	4	4	4	4	4	4	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	3	3	4	4	22
93	5	5	5	5	4	4	4	4	4	48	4	2	2	5	5	4	5	5	32	4	5	5	5	5	5	29
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	3	4	4	4	4	4	30	5	5	5	5	5	5	30
95	4	3	4	3	4	4	4	4	4	35	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	3	3	3	19
96	4	5	5	4	4	4	4	4	4	46	4	5	4	4	5	4	3	4	33	5	4	5	5	4	5	28
97	4	4	5	5	4	4	4	4	4	45	5	4	5	5	5	4	5	5	38	4	3	4	4	3	3	21
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	5	4	4	33	5	5	5	5	5	5	30
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	36	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	3	3	3	3	3	18
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	3	5	5	4	4	5	34	5	5	5	4	4	5	28
16	4	5	4	5	4	4	4	4	4	47	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	5	29
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	2	2	5	5	4	5	5	32	3	3	3	3	3	3	18
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	2	3	3	2	3	22	5	5	2	2	5	5	24
19	5	5	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	5	3	4	4	5	33	5	5	5	5	5	5	30
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	3	4	3	30	4	5	3	3	5	4	24
21	5	5	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	5	5	4	4	5	5	36	3	4	4	4	4	5	24

22	4	5	4	5	4	3	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	3	3	4	3	21
23	3	4	4	4	4	4	4	39	3	3	4	4	3	3	4	4	28	3	4	4	4	4	4	23
24	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	3	4	4	4	4	4	31	5	5	5	5	5	5	30
25	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	5	5	5	5	4	5	38	4	5	3	3	5	5	25
26	4	4	3	4	4	4	4	38	3	4	3	4	3	4	4	4	29	2	3	3	3	3	3	17
27	5	5	4	4	4	4	3	41	4	4	3	4	4	3	3	4	29	5	5	2	2	5	5	24
28	5	5	4	3	4	4	3	39	3	4	3	4	4	4	4	4	30	4	4	3	3	4	4	22
29	5	5	5	5	5	5	4	48	5	5	5	5	4	5	4	5	38	4	5	5	5	5	4	28
30	4	5	5	4	4	4	4	44	4	2	4	4	4	3	4	4	29	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	3	4	3	4	30	3	4	4	4	4	3	22
32	4	5	4	5	4	4	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	4	40	5	2	2	4	4	4	5	4	30	5	4	2	2	4	4	21
34	5	4	4	4	4	4	5	43	3	4	3	4	4	3	3	4	28	3	4	3	3	4	4	21
35	5	5	4	4	4	4	4	45	5	5	5	4	5	5	5	4	38	2	4	4	4	4	4	22
36	4	4	4	4	4	4	4	39	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18
37	5	5	4	4	4	4	5	45	4	2	3	4	3	3	3	4	26	5	4	5	5	5	5	29
38	4	5	4	5	4	4	5	43	5	4	5	3	4	4	5	3	33	5	3	5	5	3	4	25
39	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30
40	4	4	3	4	4	4	3	36	3	2	3	3	3	2	3	2	21	4	4	3	4	4	4	23
41	5	5	4	4	4	4	4	43	4	4	4	5	4	3	4	5	33	4	5	4	4	5	4	26
42	3	3	3	5	3	3	5	38	4	5	4	4	4	4	5	4	34	3	3	2	3	3	3	17
43	5	5	5	4	5	4	4	45	3	4	4	4	5	3	2	4	29	5	4	4	5	4	5	27
44	4	3	3	4	4	4	4	35	3	2	2	4	4	4	4	4	27	3	4	3	3	4	3	20
45	3	4	3	4	4	4	4	36	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	3	2	2	3	2	17
46	5	5	5	5	5	5	4	48	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4	5	5	5	4	4	27



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/228/2020  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : **Pra Riset**

Pekanbaru, 15 Januari 2020 M  
19 Jumadil Awwal 1441 H

Kepada  
Yth. Pimpinan  
Bank PD. BPR Sarimadu  
Kecamatan Bangkinang  
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas  
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Enggria Kartika  
NIM. : 11571201887  
Jurusan : Manajemen  
Semester : IX (Sembilan)

bermaksud mengadakan **Pra Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:  
"pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada  
Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang" Untuk itu kami mohon  
kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada  
mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Drs. H. Mub. Said HM, M.Ag, MM  
NRP. 19620512 198903 1 003





UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/41/2021  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 6 Januari 2021 M  
22 Jumadil Awwal 1442 H

Kepada  
Yth. Pimpinan  
Bank PD. BPR Sarimadu  
Kecamatan Bangkinang  
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

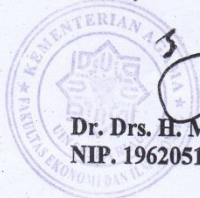
Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas  
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Enggria Kartika  
NIM. : 11571201887  
Jurusan : Manajemen  
Semester : XI (Sebelas)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:  
"Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada  
Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang" Untuk itu kami mohon  
kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada  
mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 198903 1 003

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



# BANK PD. BPR SARIMADU

## KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU

*Membangun Ekonomi Kerakyatan*

Bangkinang, 19 April 2021

Nomor : 215 /Um-Pst/IV/2021  
Lamp. : -  
Perihal : Penelitian

Kepada Yth. :  
DEKAN BIDANG AKADEMIS  
FAK. EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
Di-  
PEKANBARU

Dengan Hormat,

Menunjuk surat dari Fakultas Ekonomi dan ilmu social Universitas Islam Negeri Sulthan Syarif Kasim Riau Nomor dengan nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/41/2021 tanggal 06 Januari 2021 perihal Izin Riset Mahasiswa dengan data mahasiswa/i sebagai berikut:

Nama : ENGGRIA KARTIKA  
NIM : 11571201887  
Jurusan : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Efikasi diri dan Motovasi terhadap kinerja Karyawan pada Bank PD. BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang

Pada prinsipnya telah melakukan Penelitian pada Bank PD. BPR Sarimadu sesuai dengan surat izin riset No. 169/Um-Pst/IV/2021 Tanggal 18 Maret 2021.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya di ucapkan terimakasih.

BANK PD. BPR SARIMADU  
DIREKSI

  
YORDAN  
Direktur Utama



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## BANK PD. BPR SARIMADU KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU

*Membangun Ekonomi Kerakyatan*

Bangkinang, 18 Maret 2021

Nomor : 169/Um-Pst/III/2021  
Lamp : -  
Perihal : Izin Riset

Kepada Yth :  
DEKAN BIDANG AKADEMIS  
FAK. EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UIN SUSKA RIAU  
Di -

PEKANBARU

Dengan hormat,

Menunjuk surat dari Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/41/2021 tanggal 6 Januari 2021 perihal Izin Riset dengan data mahasiswa/i sebagai berikut :

Nama	: ENGGRIA KARTIKA
Nomor Mahasiswa	: 11571201887
Jurusan	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank PD BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang.

Pada prinsipnya riset sebagaimana dimaksud dapat kami setujui dengan tetap memperhatikan ketentuan dan rahasia bank.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya di ucapkan terima kasih.

PD. BPR SARIMADU

DIREKSI



ERSA FITHRI

Direktur





- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



# **BANK PD. BPR SARIMADU**

## **KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU**

*Membangun Ekonomi Kerakyatan*

Bangkinang, 5 Februari 2020

Kepada Yth. :

**DEKAN FAKULTAS EKONOMIS DAN  
ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU**

Di-

PEKANBARU

Nomor : 81/U-m-Pst/II/2020  
Lamp. : -  
Perihal : Izin Pra Riset

Dengan Hormat,

Menunjuk surat dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau nomor Un.04/F.VII/PP.00.9/228/2020 tanggal 15 Januari 2020, perihal Pra Riset dengan data mahasiswa/i sebagai berikut:

Nama : Enggria Kartika  
NPM : 11571201887  
Jurusan : Manajemen  
Semester : IX (Sembilan)  
Judul Pra Riset :

**“PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PD. BPR SARIMADU KECAMATAN BANGKINANG”**

Pada prinsipnya Pra Riset sebagaimana dimaksud dapat kami setujui dengan tetap memperhatikan ketentuan dan rahasia bank.

Dan diberitahukan juga kepada yang bersangkutan untuk menyerahkan hasil penelitian tersebut sebagai arsip bagi PD. BPR Sarimadu.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya di ucapkan terimakasih.

**PD. BPR SARIMADU  
DIREKSI**

**YORDAN, SE, Ak, CA.**  
Direktur Utama

## RIWAYAT HIDUP PENULIS



**Enggria Kartika** dilahirkan di Batu Belah, 23 Maret 1997, Penulis beragama Islam, merupakan anak ketiga dari 9 bersaudara dari pasangan bapak Abu Bakar dan ibu Agusmar. Beralamatkan di Jalan Raya Bangkinang - Pekanbaru Desa Batu Belah Kecamatan Kampar . Riwayat pendidikan penulis yaitu, tamatan tahun 2009 di TK Aisyah Batu Belah, tamatan tahun 2009 di SD Muhammadiyah (SDM) 071 Batu Belah. Kemudian tamatan tahun 2012 pada jenjang SMP Muhammadiyah Bangkinang. dan tamatan tahun 2015 di jenjang SMA Muhammadiyah Bangkinang. Selanjutnya penulis melanjutkan jenjang pendidikan di Perguruan Tinggi di Universitas Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA) tahun 2015 dengan jurusan Management pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Penulis pun sudah menyelesaikan tugas akhir berupa sebuah Skripsi pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank PD.BPR Sarimadu Kecamatan Bangkinang.” Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran dalam menyelesaikan tugas akhir penelitian ini, hanya Doa yang ikhlas untuk kelancaran dalam melakukan penelitian ini serta harus diimbangi dengan usaha dan semangat pantang menyerah, semoga skripsi yang telah ditulis oleh penulis ini dapat memberikan limpahan rahmat dan kasih sayangNya kepada penulis kedepannya dan orang-orang yang mau berusaha dengan tulus dan ikhlas. Aamiin Ya Rabbal’ Alamiin

- Hak Cipta
1. Dilarang
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.